

INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO



MESTRADO
ASSESSORIA DE ADMINISTRAÇÃO

**Formação em Segurança e Saúde no Trabalho: didática para enfrentar as
dificuldades culturais de aprendizagem**

Alexandre Vieira Sabóia

**Dissertação de Mestrado
Mestrado em Assessoria de Administração**

Abril-2021



**Formação em Segurança e Saúde no Trabalho: didática para enfrentar as
dificuldades culturais de aprendizagem**

Alexandre Vieira Sabóia

**Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto de Contabilidade e Administração
do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Assessoria de Administração, sob
orientação da Professora Doutora Fátima Pacheco e coorientação da Professora
Doutora Daniela Passos Simões de Almeida Tavares**

DEDICATÓRIA

Em memória do querido pai, o senhor Antônio Moacir Oliveira Sabóia.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me ter dado forças e serenidade nas jornadas que tive de passar para que eu pudesse concluir mais esta etapa.

Aos meus queridos pais, maiores incentivadores, que nunca desistiram de mim e sempre estiveram ao meu lado a me apoiar, independentemente da situação – especialmente ao meu pai, por confiar em mim e acreditar na minha capacidade; que Deus o tenha!

Às minhas irmãs, Ana Rosária e Ana Raquel, partes de mim, pelo carinho, pela atenção, pela amizade e por estarem presentes nos momentos de alegria e de dificuldade.

Ao Vinícius, à Ana Lara e à Ana Livia, meus sobrinhos pequenos, que trazem tanta alegria e felicidade à minha vida.

Aos meus grandes amigos Wagner Silva Ferreira Filho, Douglas Legramante e Max Uanderson, pela amizade e por todo o apoio que têm me dado, não só nos estudos, mas na vida.

Aos amigos da turma e aos da turma anterior à nossa – Aparecido Portela, Sílvia Brandão e Silvia Lopes –, pelo apoio.

À minha orientadora, professora doutora Fátima Pacheco, pela paciência, compreensão e por ter aceitado o desafio de me dirigir.

Com carinho, à minha coorientadora, coordenadora e professora doutora Daniela Passos Simões de Almeida Tavares, pela compreensão, orientação e pelos ensinamentos durante o projecto de pesquisa e na escrita desta dissertação – e, principalmente, por me incentivar e acreditar na minha capacidade.

Às discentes Isabela Thaís Lopes Moura, Thais, Mariana Farias Wunsch e Loyane Karen Pavão, colaboradoras do projecto de pesquisa que deu origem a este trabalho. Grato também ao IFRO, ao ISCAP, ao Departamento e à Pró-Reitoria de Pesquisa, por oportunizarem os trabalhos do projecto de pesquisa.

Aos professores Raquel Pereira, Paulo Jorge Pinheiro Gonçalves, Agostinho Sousa Pinto, Susana Pinto, Isabel Ardions, Anabela Mesquita e a todos os professores do Mestrado em Assessoria de Administração pelos ensinamentos e pela paciência. Cada um, de forma especial, contribuiu para a conclusão deste trabalho.

Por fim, também agradeço aos meus bons amigos e familiares pelo carinho e pela compreensão nos momentos em que estive ausente, estudando.

RESUMO

A presente dissertação de mestrado tem como objectivo apresentar o conteúdo das metodologias didáticas dirigida à resolução das dificuldades culturais de aprendizagem dos trabalhadores da construção civil nas temáticas de saúde e segurança do trabalho. O trabalho foi estruturado de um modo sistemático e interdisciplinar, começando por abordar o contexto legal da saúde e segurança do trabalho no Brasil, em Portugal e na União Europeia. O trabalho começou pela revisão bibliográfica, para depois incidir sobre a gestão de segurança e saúde no trabalho - com vista a entender as causas dos acidentes de trabalho - passando pelos indicadores e monitorização, analisando a gestão de pessoas e a educação profissional de adultos, em especial a educação profissional no âmbito da construção civil (que sendo de carácter educativo adulto se deve pautar pelos pressupostos da andragogia). Efetuou-se uma curta abordagem ao tema da segurança e saúde no trabalho em Portugal, tendo em conta o contexto europeu e o internacional. O principal procedimento metodológico utilizado foi a pesquisa empírica realizada em seis empresas de construção civil da cidade de Vilhena, estado de Rondônia, no Brasil, que fornecem formação em segurança e saúde no trabalho. Tal procedimento efectuou-se através da realização de 72 questionários dirigidos a trabalhadores, supervisores e responsáveis pelas referidas construtoras, através dos quais se procurou identificar e compreender as dificuldades enfrentadas por aqueles indivíduos e assimilar o conteúdo concreto da formação disponibilizada pelas empresas, na perspectiva de descortinar a sua suficiência ou insuficiência. Com base nos resultados de tais questionários, foi possível constatar que as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores estavam directamente relacionadas com o facto de serem profissionais adultos e experientes. Com efeito, todos eles tinham prévios conhecimentos e hábitos na área, necessitando, portanto, de uma abordagem não meramente teórica. Estamos em crer que sempre que seja necessário solicitar a participação daqueles indivíduos em treinamentos, deve tal participação pautar-se pela andragogia, a qual apresenta uma didática própria com maior interação prática no ensino, propiciando ao aluno um sentimento de motivação na aprendizagem, de forma a absorver e aplicar melhor os ensinamentos que lhe foram transmitidos.

Palavras-chaves: Construção Civil. Segurança e Saúde no Trabalho. Formação. Andragogia.

ABSTRACT

This master's thesis aims to present the content of didactic methodologies aimed at solving the cultural learning difficulties of civil construction workers in the areas of health and safety at work. The work was structured in a systematic and interdisciplinary way, starting by addressing the legal context of occupational health and safety in Brazil, Portugal and the European Union. The work began with a literature review, and then focused on the management of safety and health at work, with a view to understanding the causes of occupational accidents, passing through indicators and monitoring, analyzing people management and adult professional education, especially professional education in the field of civil construction (which, being of an adult educational character, should be guided by the assumptions of andragogy). Finally, a short approach to the topic of occupational health and safety in Portugal was carried out, taking into account the European and international context. The main methodological procedure used was the empirical research carried out in six civil construction companies in the city of Vilhena, state of Rondônia, in Brazil, which provide training in occupational health and safety. This procedure was carried out through the completion of 72 questionnaires addressed to workers, supervisors and managers of the aforementioned construction companies, through which an attempt was made to identify and understand the difficulties faced by those individuals and assimilate the concrete content of the training provided by the companies, from the perspective of unveil its sufficiency or insufficiency. Based on the results of such questionnaires, it was possible to verify that the difficulties faced by the workers were directly related to the fact that they are adult and experienced professionals. In fact, all of them had previous knowledge and habits in the area, thus needing a not merely theoretical approach. Therefore, whenever it is necessary to request the participation of those individuals in training, such participation must be guided by andragogy, which presents its own didactics with greater practical interaction in teaching, providing the student with a feeling of motivation in learning, in order to better absorb and apply the teachings that have been transmitted to you.

Keywords: Civil construction. Safety and health at work. Training. Andragogy.

LISTA DE SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AESST	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
BSI	<i>British Standards Institution</i>
BVQI	<i>Bureau Veritas Quality International</i>
CAT	Comunicações de acidentes de trabalho
CBO	Classificação Brasileira de Ocupação
CEE	Comunidade Econômica Europeia
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CYTED	Ciência e Tecnologia para o Desenvolvimento
DNV	<i>Det Norske Veritas</i>
EPI	Equipamento de proteção individual
ER	Engenharia de resiliência
EUA	Estados Unidos da América
EU-OSHA	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
EUROFOUND	<i>European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions</i>
FAT	Fundo de Acidentes de Trabalho
GESSTIC	Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção
GSST	Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho
HSE	<i>Health and Safety Executive</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDICT	Inspeção das Condições de Trabalho
IFRO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia
ILO-OSH	<i>Guidelines on occupational safety and health management systems</i>
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ISCAP	Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto
ISO	<i>International Organization for Standardization</i>
LAT	Lei dos Acidentes de Trabalho
LRQA	<i>Lloyds Register Quality Assurance</i>

MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NBR	Norma Brasileira
NR	Normas Regulamentadoras
OC	Organismos Certificadores
OHSAS 18001	<i>Occupational Health and Safety Assessment Series</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OSHAS	<i>Occupational Safety and Health Administration</i>
PDCA	<i>Plan – Do – Check – Act</i>
PGR	Programa de Gerenciamento de Risco
PMEs	Pequenas e médias empresas
PR	Paraná
PROART	Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho
RH	Recursos humanos
RO	Rondônia
SGS	<i>Yarsley International Certification Services</i>
SGSST	Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho
SIG	Sistemas Integrados de Gestão
SSO	Segurança e Saúde Ocupacional
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TUE	Tratado da União Europeia
UE	União Europeia

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Nível de escolaridade de trabalhadores da construção civil em estudo realizado em Guarapuava (PR) – 2019.....	52
Gráfico 2 – Função / Cargo que exerce	67
Gráfico 3 – Idade	68
Gráfico 4 – Tempo de experiência em construção civil	68
Gráfico 5 – Escolaridade	69
Gráfico 6 – No seu trabalho, nos últimos 12 meses, você usou:	69
Gráfico 7 – Possui algum curso na área da construção	70
Gráfico 8 – Níveis de facilidade da formação	70
Gráfico 9 – Sobre haver teoria e/ou prática nas formações	71
Gráfico 10 – Sobre o que poderia ser melhorado nas formações	71
Gráfico 11 – Sobre a aplicação ou não do conhecimento adquirido	72
Gráfico 12 – Sobre a experiência pessoal de ter sofrido acidente de trabalho	72
Gráfico 13 – Frequência com que costuma sofrer algum acidente (corte, escoriação, queda, entre outros)	73
Gráfico 14 – Opinião sobre se as formações podem evitar danos à saúde	73
Gráfico 15 – Que tipo de treinamento gostaria de receber para trabalhar com mais segurança e conforto?	74
Gráfico 16 – Idade dos supervisores.....	75
Gráfico 17 – Formação dos supervisores	75
Gráfico 18 – Participa das formações junto com seus subordinados	76
Gráfico 19 – Realização da formação por supervisores que não participam das formações junto aos funcionários	76
Gráfico 20 – Os trabalhadores mudam de atitude depois das formações, demonstrando que aprenderam algo.....	77
Gráfico 21 – Se subordinados pedem orientação sobre algo que não tenham entendido na formação	77
Gráfico 22 – Atitude do supervisor quando o subordinado pede orientação.....	78
Gráfico 23 – Fiscalização para conferir se fazem certo o que aprenderam na formação	78
Gráfico 24 – O que pode ser feito para que a formação seja eficiente	79

Gráfico 25 – Cargo dos responsáveis pela empresa	79
Gráfico 26 – Idade dos responsáveis pela empresa	80
Gráfico 27 – Tempo que a empresa atua no mercado	80
Gráfico 28 – Frequência com que as empresas realizam cursos	81
Gráfico 29 – Funcionários que participam de cursos (cargos)	81
Gráfico 30 – Ministrantes dos cursos	82
Gráfico 31 – Frequência ou periodicidade de avaliação da qualidade de cursos ministrados	82
Gráfico 32 – Formato de avaliação da qualidade do curso	83
Gráfico 33 – Os cursos emitem certificado de conclusão	83
Gráfico 34 – Existência de prova ou teste no curso para o funcionário	84
Gráfico 35 – O funcionário que faz o curso é avaliado pela empresa	84
Gráfico 36 – Sobre quando ocorre a avaliação da qualidade dos cursos.....	85
Gráfico 37 – Metodologia aplicada para funcionário reprovado no curso	85
Gráfico 38 – Se houve reclamação sobre algum curso por parte de funcionários	86
Gráfico 39 – Cruzamento entre função e tempo de experiência.....	87
Gráfico 40 – Cruzamento entre função e escolaridade.....	88
Gráfico 41 – Cruzamento entre escolaridade e grau de dificuldade nas formações.....	90
Gráfico 42 – Cruzamento entre tempo de experiência e possuir algum curso na área.....	91
Gráfico 43 – Cruzamento entre já ter feito algum curso e o curso realizado	92
Gráfico 44 – Cruzamento entre ter sofrido algum acidente e o curso realizado	93
Gráfico 45 – Cruzamento entre dificuldade enfrentada nas formações e sugestão do que poderia melhorar	95

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução histórica da segurança do trabalho – factos marcantes.....	32
Quadro 2 – Pedagogia x andragogia.....	56
Quadro 3 – Ações associadas aos elementos da andragogia	58
Quadro 4 – Requisitos de um bom instrutor.....	59

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução do processo de elaboração das normas jurídicas	35
Tabela 2 – Requisitos/estrutura das principais normas sobre gestão de SST	36
Tabela 3 – Instituições onde serão coletados os dados.....	62
Tabela 4 – Cruzamento de dados entre função e o que poderia melhorar nas formações...	94

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
OBJECTIVOS	18
1.1 OBJECTIVO GERAL	19
1.2 OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	19
REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	20
1.3 SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM PORTUGAL E NO CONTEXTO INTERNACIONAL	21
1.3.1 União Europeia	21
1.3.2 Enquadramento normativo português e da União Europeia	23
1.3.3 Sistemas de Gestão	29
1.3.4 Avaliação das condições de trabalho no contexto internacional	30
1.3.5 Organização Internacional do Trabalho	31
1.4 GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	38
1.5 GESTÃO DE PESSOAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL	44
1.5.1 Indicadores	46
1.6 VISÕES CAUSAIS DE ACIDENTE DE TRABALHO	47
1.6.1 Protocolo de avaliação, indicadores e monitoramento	50
1.7 GESTÃO DE PESSOAS E EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DE ADULTOS	51
1.7.1 A educação profissional na construção civil	51
1.7.2 Educação de adultos	53
1.7.3 Andragogia	54
METODOLOGIA	60
1.8 TIPO DE PESQUISA	61
1.9 POPULAÇÃO	61
1.10 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO	62
1.11 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	63
1.12 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	63
1.13 PROCESSAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	64
PESQUISA DE CAMPO E ANÁLISE DE DADOS	66
1.14 PERGUNTAS DIRIGIDAS AOS TRABALHADORES	67
1.15 PERGUNTAS DIRIGIDAS AOS SUPERVISORES	74
1.16 PERGUNTAS DIRIGIDAS À EMPRESA	79
1.17 CRUZAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	86
1.18 SUGESTÕES METODOLÓGICAS	96
CONCLUSÃO	98
REFERÊNCIAS	101
APÊNDICES	112
APÊNDICE A.1 – QUESTIONÁRIO TRABALHADORES	113
APÊNDICE A.2 – QUESTIONÁRIO AOS SUPERVISORES	116

APÊNDICE A.3 – QUESTIONÁRIO	117
ANEXOS	119
ANEXO A – ARTIGO 153.º DO TRATADO SOBRE O FUNCIONAMENTO DA UNIÃO EUROPEIA (VERSÃO CONSOLIDADA)	120
ANEXO B - RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 204, DE 16 DE NOVEMBRO DE 1982	122
ANEXO C - DECRETO-LEI 243/86	125
ANEXO D - DIRECTIVE 89/391/EEC - OSH “FRAMEWORK DIRECTIVE”	143
ANEXO E – ACORDO DE SEGURANÇA HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	145
ANEXO F – ACORDO ECONÓMICO E SOCIAL – 1990	188
ANEXO G - DECRETO-LEI 441/91, DE 14 DE NOVEMBRO	240
ANEXO H - DECRETO-LEI 26/94	249
ANEXO I - DECRETO-LEI 110/2000.....	257
ANEXO J - RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 59/2008	263
ANEXO K - LEI 3/2014	270
ANEXO L - LEI 146/2015.....	309
ANEXO M - DECRETO LEI 88/2015.....	328
ANEXO N - LEI N.º 28/2016	335
ANEXO O - DECRETO-LEI 106/2017	338
ANEXO P - LEI N.º 102/2009.....	342
ANEXO Q - ART. 18.º DA LEI DOS ACIDENTES DE TRABALHO (LAT).....	369
ANEXO R – C155 - SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES	374
ANEXO S - C081 - INSPEÇÃO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA E NO COMÉRCIO	380
ANEXO T - LEI N.º 79/2019	387
ANEXO U – ANEXO 1 DA NR-18	391

INTRODUÇÃO

No Brasil, os programas direcionados à segurança e saúde no trabalho são considerados legalistas, uma vez que apenas focam os aspectos previstos na lei, de forma a minimizar os riscos no ambiente laboral. Porém, nem sempre o Ministério do Trabalho e Emprego fiscaliza todas as condições que possam vir a gerar riscos de acidentes ou doenças de trabalho, especialmente devido à escassez de auditores fiscais que atendam ao universo das empresas.

O número de acidentes de trabalho, sobretudo no Brasil, tem como base o comportamento das próprias vítimas, que muitas vezes se expõem a riscos de forma passiva, sem os devidos cuidados. Por outro lado, empresas e organizações cometem falhas quando não consideram determinadas condições, atividades ou ambientes como perigosas. Alterar esse comportamento não é algo fácil, sobretudo quando ele não é identificado como factor de risco.

Assim, é fundamental que os educadores em Segurança e Saúde no Trabalho (doravante, SST) promovam uma adequada formação didática em prol do desenvolvimento dos trabalhadores, ferramenta importante para motivar os membros de uma organização a buscarem eliminar os riscos no ambiente de trabalho.

O objectivo desta pesquisa é identificar as dificuldades enfrentadas por esses trabalhadores na compreensão dos conteúdos ministrados nas formações em segurança e saúde no trabalho. O estudo se justifica pelo facto de que este é um público diariamente sujeito a condições de risco no trabalho, que poderiam ser minimizadas pelas formações recebidas.

Em concreto, no nosso trabalho, procura-se responder se é necessário haver um tratamento didático apropriado aos trabalhadores da construção civil diante de seu perfil educacional, econômico e social. Por tratar-se de um público formado por adultos, cujo nível educacional não é elevado, espera-se que uma didática diferenciada seja relevante a fim de que se sintam motivados e internalizem os conceitos aprendidos, de forma a utilizá-los em sua rotina.

Em busca de respostas satisfatórias às indagações apresentadas, esta dissertação se estrutura em três etapas: pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo e análise dos resultados objetivos. O material coletado tem como foco organizar informações de acordo com os objectivos (capítulo 2) e as questões relacionadas com o estudo sobre fundamentação da formação em segurança e saúde no trabalho, didática e ensino de adultos.

A pesquisa de campo desta dissertação, realizada por meio da aplicação de questionários semiabertos, busca avaliar as condições de segurança e saúde de seis empresas

do ramo de construção civil do município de Vilhena, estado de Rondônia, Brasil, quanto ao aspecto da formação de seus funcionários e da postura de seus supervisores nesta situação.

No capítulo 3, a revisão bibliográfica aborda alguns aspectos de natureza jurídica, já que incide sobre as obrigações que incumbem às entidades patronais e sobre o regime da responsabilidade civil que se lhes aplica, sempre que se coloquem em situação de inobservância do dever de cumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho e da gestão da SST. No mesmo capítulo, serão também abordadas as concepções de segurança e saúde no trabalho no Brasil, em Portugal e no contexto particular da União Europeia. Sobre esta iremos percorrer – ainda que muito brevemente – a sua génese, os objectivos e a sua arquitectura institucional. Da mesma maneira, serão abordadas as relações laborais relacionadas à SST, a Organização Internacional do Trabalho e uma breve avaliação das condições de trabalho no contexto internacional. Além disso, serão referidos alguns factos que podem dar causa a acidentes de trabalho, bem como quais são os protocolos de avaliação e como se consubstancia o dever de segurança no quadro contratual, seguidos da explicação de como se dá a educação de adultos na construção civil, a andragogia, a gestão de pessoas na construção civil e os indicadores relacionados.

O procedimento metodológico é descrito no capítulo 4. No capítulo 5, apresenta-se a tabulação dos dados e as discussões sobre a pesquisa relativas a locais de construção civil. Por fim, a conclusão do trabalho recapitula toda a fundamentação teórica e a pesquisa de campo, respondendo aos objectivos propostos neste estudo – com ponderações do autor sobre possíveis soluções para o problema enfrentado pelos trabalhadores da construção civil quando se submetem a treinamentos não direccionados ao seu perfil etário e intelectual.

OBJECTIVOS

1.1 OBJECTIVO GERAL

Identificar as dificuldades enfrentadas por trabalhadores do ramo da construção civil no município de Vilhena, localizado no interior do estado de Rondônia (RO), Brasil, na assimilação do conteúdo em formações em segurança e saúde no trabalho.

1.2 OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, no contexto internacional, qual o enquadramento normativo da segurança e saúde no trabalho;
- Descrever e compreender a gestão de pessoas no âmbito da construção civil à luz da segurança e saúde no trabalho;
- Avaliar o nível de conhecimento adquirido pelos trabalhadores da construção civil;
- Indicar qual diferencial didático deve ser considerado no ensino de adultos à luz da andragogia;
- Fazer o levantamento de quais instrumentos didáticos poderiam ser adotados por instrutores nas empresas para que o trabalhador adulto assimile mais facilmente a formação dada;
- Sugerir estratégias de ensino/aprendizagem que facilitem a absorção do conhecimento na perspectiva da andragogia.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

1.3 SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM PORTUGAL E NO CONTEXTO INTERNACIONAL

Os riscos relacionados com as atividades laborais são um reflexo decorrente de condições demográficas, sociais e econômicas, bem como das novas tecnologias, que modificam os ambientes e as formas de trabalho.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (doravante, AESST) destaca como factores de risco: exposições relacionadas à radiação ultravioleta e aos agentes térmicos e ergonômicos (posturas incorretas ou movimentos repetitivos que levam a lesões musculoesqueléticas, por exemplo), vibrações, problemas relacionados à interface ser humano e máquina, entre outros (Amaro, 2013).

Nesta seção, descreveremos o enquadramento normativo da União Europeia (UE) – sua gênese, arquitetura institucional, objetivos e ordem jurídica – suas articulações com a ordem jurídica de cada Estado-membro do bloco e o modo de abordar a saúde e segurança no trabalho, incidindo em especial diretivas produzidas por aquela entidade. Posteriormente será apresentado o enquadramento normativo de Portugal e sua adequação às normas da EU, incidindo nos aspectos históricos e evolutivos da saúde e segurança no trabalho e das responsabilidades que recaem sobre o empregador, por força da contratação a contratação dos seus trabalhadores.

A atuação da Organização Internacional do Trabalho (doravante, OIT) também terá destaque. Criada em 1919, a OIT faz parte da Organização das Nações Unidas (doravante, ONU) e visa proporcionar aos trabalhadores condições de dignidade, qualidade de vida e segurança no trabalho. A OIT criou mais de 70 recomendações e convenções referentes aos temas de saúde e segurança e tem feito publicações com mais de 30 repertórios sobre recomendações práticas referentes ao assunto (ILO, 2021). Essas recomendações são transparentes quando conseguem delinear a proteção dos trabalhadores contra acidentes de trabalho, e contra doenças gerais ou profissionais” como um elemento primordial para a realização da justiça social.

1.3.1 União Europeia

A UE possui reconhecido prestígio mundial por ser um bloco político-econômico influente. A partir da década de 1990, quando ainda era nomeada Comunidade Econômica Europeia (doravante, CEE), expandiu seu mercado e deu início ao desenvolvimento de

parcerias estratégicas, com o intuito de trazer benefícios a todos os atores envolvidos (Leão, 2018). A diversificação de cooperações geraria mais representatividade e contribuiria para que divergências internas entre os países-membros fossem superadas. Conforme o Tratado de Maastricht (1993), a Comunidade Económica Europeia (CEE) também passou por uma necessária etapa de planeamento, alinhamento e posicionamento de ideias e estabilização, a fim de fortalecer valores e bases essenciais, o que concederia mais agilidade e coesão para a política externa (Silva, 2016).

Consequente a este processo de integração, a atual UE representa o resultado de um projecto de desenvolvimento económico e também político circunscrito a Estados europeus. A UE actua com base no respeito por valores essenciais que constituem a sua base axiológica (art. 2.º Tratado da União Europeia – doravante, TUE¹), entre eles se destacando o valor da democracia e da liberdade, pautando a sua actuação pelo respeito pelos direitos fundamentais, onde se incluem os direitos sociais básicos, com o intuito de estreitar os laços de solidariedade entre os povos, respeitando tradições, e a cultura de cada um dos estados membros (art. 3.º TUE²) – conforme o que foi declarado no Tratado da União Europeia (TUE) (Silva, 2016).

Estes Tratados estabelecem os objectivos da UE e a relação entre os países que a compõem, o processo para tomar decisões e as regras de funcionamento de suas instituições (Marcelino, 2019).

O Tribunal de Justiça da UE desempenha a função de controle da legalidade, no que concerne à actuação dos Estados-membros e à própria EU, sendo cada um dos tribunais dos Estados-membros específicos órgãos de aplicação do Direito da União Europeia. O que

¹ Artigo 2.º do Tratado da União Europeia:

A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres.

² Artigo 3.º do Tratado da União Europeia:

1. A União tem por objetivo promover a paz, os seus valores e o bem-estar dos seus povos.

2. A União proporciona aos seus cidadãos um espaço de liberdade, segurança e justiça sem fronteiras internas, em que seja assegurada a livre circulação de pessoas, em conjugação com medidas adequadas em matéria de controlos na fronteira externa, de asilo e imigração, bem como de prevenção da criminalidade e combate a este fenómeno.

3. A União estabelece um mercado interno. Empenha-se no desenvolvimento sustentável da Europa, assente num crescimento económico equilibrado e na estabilidade dos preços, numa economia social de mercado altamente competitiva que tenha como meta o pleno emprego e o progresso social, e num elevado nível de proteção e de melhoramento da qualidade do ambiente.

A União fomenta o progresso científico e tecnológico.

A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança.

A União promove a coesão económica, social e territorial, e a solidariedade entre os Estados-Membros.

significa que podem tais Estados ser responsabilizados por incumprimento de tudo o que esteja estabelecido nos tratados, tratados esses que constituem o direito originário da EU. Já o direito produzido pelas instituições europeias designa-se por direito derivado e é constituído por vários actos de carácter normativo (art. 288.º Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia – doravante, TFUE). Os regulamentos, isto é, são atos jurídicos que se aplicam automaticamente em todos os países da UE depois do início da vigência, sem que precisem ser inseridos no direito nacional; por sua vez, as directivas que são atos jurídicos que têm de ser transpostos ao direito interno no prazo estipulado, pelo que dão liberdade aos Estados quanto à forma e meios de o fazer. Tendo em conta a promoção do emprego e a melhoria e a harmonização das condições de trabalho, que constitui um objectivo da Política Social Europeia, o artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (ANEXO A) – afirma que a União apoiará e completará a ação dos Estados em vários domínios da Política Social, nomeadamente no que concerne às condições de trabalho, fomentando a cooperação entre os Estados-membros e adotando Directivas com prescrições mínimas, o que engloba o nosso tema segurança e saúde no trabalho.

Diante das directivas da UE, os membros do bloco possuem liberdade para empregar normas mais exigentes na proteção dos trabalhadores. As prescrições legislativas relacionadas a segurança e saúde no trabalho podem, portanto, apresentar variações entre os Estados-membros.

Uma vez que a ordem jurídica da UE se integra na ordem jurídica dos Estados-membros, impregna o funcionamento das realidades sociais e políticas, com os seus dispositivos de carácter vinculativo. Os Tratados da União que se encontram na origem de muitas decisões são capazes de influenciar de maneira decisiva a vida dos cidadãos e de seus Estados-membros. Os cidadãos comuns, porém, nem sempre compreendem o que é a UE e o funcionamento do seu ordenamento jurídico, e parte dessa dificuldade se justifica pelos próprios textos dos Tratados, em linguagem por vezes inacessível para o comum dos indivíduos.

1.3.2 Enquadramento normativo português e da União Europeia

Somente a partir da década de 1980 Portugal teve um destaque global com relação à SST e à prevenção de riscos profissionais, mesmo tendo sido o país fundador da OIT em 1919. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 204, de 16 de novembro de 1982 (ANEXO B), criou o Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho, tendo o país ratificado

a Convenção n.º 155 da OIT (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) em 1984. O Decreto-Lei 243/86, de 20 de agosto (ANEXO C), corresponde ao Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos estabelecimentos comerciais e de serviços e nos escritórios. Todos esses factos foram significativos tanto do ponto de vista internacional quanto da aplicação de políticas nacionais referentes à SST (Aleixo, 2015).

Deve, ainda, citar-se a directiva-quadro Europeia referente a segurança e saúde no trabalho (Directiva 89/391/CEE), que havia sido adotada no ano de 1989 (ANEXO D). Essa directiva foi um marco importante que assegurou preceitos mínimos de segurança e saúde em toda a Europa, designadamente: estabelecer o nível de igualdade a exigir para todos os trabalhadores quanto aos aspectos de saúde e segurança; fixar a obrigatoriedade de melhoria da saúde e segurança do trabalhador pelas entidades patronais através de medidas preventivas; definir os elementos principais de avaliação de riscos (análise, reavaliações periódicas, documentações, análise de perigos, eliminação de riscos em sua origem, participação de trabalhadores, entre outros); e, criar a obrigatoriedade de adoção de medidas de prevenção, com destaque para novas formas de gestão de segurança e saúde no trabalho (OSHA, 2021a).

Além da directiva-quadro, outras directivas foram também adotadas, devendo as mesmas prevalecer sobre o direito interno português caso sejam aplicáveis nos termos gerais da União Europeia. A figura 1 apresenta alguns exemplos das directivas específicas, designadamente para uso de equipamentos de proteção individual e equipamentos de trabalho, para sinalização de segurança, para riscos em atmosferas explosivas, entre outros.

Figura 1 – Exemplo de directivas sobre equipamentos, equipamentos de protecção, locais de trabalho e sinalização

<p>Diretiva 2009/104 / CE - uso de equipamentos de trabalho</p> <p>de 16 de setembro de 2009, relativa aos requisitos mínimos de segurança e saúde para a utilização de equipamentos de trabalho pelos trabalhadores no trabalho (segunda diretiva individual na aceção do artigo 16.º, n.º 1, da Diretiva 89/391 / CEE)</p> <p>Diretiva 99/92 / CE - riscos de atmosferas explosivas</p> <p>de 16 de Dezembro de 1999 sobre os requisitos mínimos para melhorar a protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores potencialmente expostos a riscos devido a atmosferas explosivas (15ª diretiva individual na aceção do nº 1 do artigo 16º da Directiva 89/391 / CEE).</p> <p>Diretiva 92/58 / CEE - sinais de segurança e / ou saúde</p> <p>de 24 de Junho de 1992 sobre os requisitos mínimos para a disponibilização de sinais de segurança e / ou saúde no trabalho (nona diretiva individual na aceção do nº 1 do artigo 16º da Directiva 89/391 / CEE)</p> <p>Diretiva 89/656 / CEE - uso de equipamento de protecção individual</p> <p>de 30 de novembro de 1989 sobre os requisitos mínimos de saúde e segurança para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de protecção individual no local de trabalho (terceira diretiva individual na aceção do artigo 16.º, n.º 1, da Diretiva 89/391 / CEE)</p> <p>Diretiva 89/654 / CEE - requisitos do local de trabalho</p> <p>de 30 de novembro de 1989, relativa aos requisitos mínimos de segurança e saúde no local de trabalho (primeira diretiva individual na aceção do artigo 16.º, n.º 1, da Diretiva 89/391 / CEE)</p>
--

Fonte: OSHA (2021b).

O Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho³ firmado em 1991 (ANEXO E) e o Acordo Económico e Social de 1990 (ANEXO F) possibilitaram a melhoria e a dinamização das condições de saúde, higiene e trabalho nos locais de trabalho. Esses acordos direccionaram a transposição da Directiva Comunitária 89/391/CEE (ANEXO D) para a legislação de Portugal, com o objectivo de instituir o regime jurídico de Portugal relacionado à SST – que foi definido pelo Decreto-Lei 441/91, de 14 de novembro (ANEXO G) (Velooso Neto, 2011, p. 142).

Ao ser publicado, o decreto determinou as obrigações patronais – de promoção de SST, formação e consulta dos trabalhadores – e para a SST, com previsão de eleições de representantes dos trabalhadores nas empresas. Com a edição do decreto, “para a SST, houve um novo enquadramento organizacional e social e [...] houve a formação de todo o ‘edifício’ atual com a presença de SST em Portugal” (Velooso Neto, 2011, p. 142).

O Decreto-Lei 26/94, de 1º de fevereiro (ANEXO H), e o Decreto-Lei 110/00, de 30 de junho (ANEXO I), definiram as condições de exercício e acesso das profissões de técnico e técnico superior de higiene e segurança no trabalho, assim como as diretrizes para

³ Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho assinado por todos os parceiros sociais, no qual são acordadas as bases do que viria a ser a Lei-Quadro da Segurança e Saúde no Trabalho em Portugal. Este acordo foi um complemento ao Acordo Económico e Social de 1990.

homologação dos cursos voltados à formação profissional e emissão dos certificados (Aleixo, 2015).

Para o período de 2008 a 2012, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 59, de 1º de abril de 2008 (ANEXO J), definiu a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho; o Programa Operacional para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho foi criado no ano de 2013.

Neste segmento, tanto a prevenção quanto a promoção da saúde e segurança no trabalho foram regulamentadas pela Lei n.º 3, de 28 de janeiro de 2014 (ANEXO K), compreendendo as atualizações introduzidas pela Lei n.º 146, de 09 de setembro de 2015 (ANEXO L); pelo Decreto-Lei 88/15, de 28 de maio (ANEXO M); pela Lei n.º 28, de 23 de agosto de 2016 (ANEXO N); e pelo Decreto-Lei 106/17, de 29 de agosto (ANEXO O) (E-COORDINA, 2021).

O Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102, de 10 de setembro de 2009 – ANEXO P), entretanto sucessivamente alterado, conheceu a sua última modificação pela Lei n.º 79/2019, de 02/09, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, alterada pelo Regulamento (CE) n.º 1882/2003, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de setembro, pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, e pelo Regulamento (CE) n.º 1137/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro, e estabeleceu – entre outras medidas - que os trabalhadores precisam ter as informações referentes aos riscos para a saúde e segurança, assim como conhecer os meios de prevenção e proteção e a maneira como se aplicam. Com base neste diploma legal, os trabalhadores e os empregadores são responsáveis por assegurar as condições de saúde e segurança no trabalho (E-COORDINA, 2021).

Assim, o empregador torna-se a pessoa responsável por assegurar um local de trabalho com condições de saúde e segurança e por disponibilizar os equipamentos adequados ao trabalho, a fim de que todas as medidas necessárias sejam aplicadas – considerando os princípios gerais de organização e prevenção de serviços de saúde e segurança no trabalho, conforme a lei (E-COORDINA, 2021).

Dessa forma, a lei portuguesa concretiza o previsto no art. 59.º da Constituição Portuguesa⁴, em particular, o disposto na al. e) do n.º 2 do mesmo dispositivo, com vista a assegurar as condições de higiene, saúde e segurança dos trabalhadores, direito a que a lei fundamental dá abrigo. Este preceito implica que todos os trabalhadores tenham direito à justa reparação e assistência quando se tornam vítimas de acidentes de trabalho profissional. Ao Fundo de Acidentes de Trabalho (doravante, FAT), atribui-se o dever de reparação e proteção dos danos aos beneficiários legais dos sinistrados e aos sinistrados de acidentes de trabalho – isto é, o fundo tem natureza social (Rito, 2021). Destaca-se que o acidente de trabalho assenta na objectiva responsabilidade do empregador e, em certos momentos, a mesma está prevista no art. 18.º da Lei dos Acidentes de Trabalho (doravnte, LAT - ANEXO Q), e no Código Civil. Para efeitos de responsabilidade, exige-se a presença de requisitos de verificação cumulativa como o facto voluntário, a culpa, a violação ilícita do direito de outrem, o dano e o nexo causalidade adequada (Safemed, 2020).

No caso da teoria subjetiva o agente deverá ter agido com imprudência, negligência ou imperícia para que possa comprovar a culpa. Para tanto se houver culpa do agente, dano e o nexo de causalidade, caberá assim, direito a indenização.

Mas, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que o trabalhador que atua em atividade de risco tem direito à indenização em razão de danos decorrentes de acidente de trabalho, independentemente da comprovação de culpa ou dolo do empregador. Por maioria de votos, os ministros entenderam que é constitucional a imputação da

⁴ Cujo teor declara o seguinte, como direitos dos trabalhadores:

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
 - a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
 - b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
 - c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
 - d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;
 - e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;
 - f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.
2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:
 - a) O estabelecimento e a atualização do salário-mínimo nacional, tendo em conta, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento;
 - b) A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;
 - c) A especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;
 - d) O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;
 - e) A proteção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes;
 - f) A proteção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes.
3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.

responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividades de risco (MELO, 2019).

Os ministros fixaram a seguinte:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva, e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade. (MANHABUSCO, 2020)

Mas, como vem reconhecendo parte da doutrina e da jurisprudência, especialmente a do TST, a regra da responsabilidade subjetiva comporta exceções. A base dessa flexibilização está nos fundamentos modernos da responsabilidade civil, que são a proteção da vítima (e não mais do causador do dano, como nos tempos passados), a proteção da dignidade humana (CF, art. 1º), a valorização do trabalho (CF, art. 170) e sua finalidade exemplar, pedagógica, punitiva e preventiva (MELO, 2019).

Há, assim, um claro apelo maioritário à responsabilidade objetiva que, sumariamente, significa que se a atividade humana é suscetível de criar riscos, então, considera-se justo que quem tira o proveito dessa atividade assuma os riscos das mesmas.

Por último, a jurisprudência em Portugal tem-se pronunciado no sentido de o regime dos acidentes de trabalho se inserir na responsabilidade objetiva pelo risco. Veja-se o Ac. STJ de 26.10.2011 (Gonçalves Rocha; Proc. n.º 154/06.2TTCTB.C1.S1) onde se refere que da análise do art. 1º n.º 1 da Lei 100/97, pode-se ver a “consagração dum regime de responsabilidade objectiva em sede de acidentes de trabalho, baseada no risco, ao estabelecer-se que o direito à reparação dos acidentes de trabalho é o que resulta expressamente desta lei”.

Assim, no caso da responsabilidade civil por inobservância do dever, se houver algum tipo de dano pela ausência da prevenção, o sistema de ressarcimento será acionado com base legal tanto na responsabilidade civil subjetiva como na objectiva, cuja devida indenização pelo agente que causou a lesão tem a reparação integral como escopo.

Inclusive, cabe citar que, no direito brasileiro, há a possibilidade de esta indenização ocorrer sem que o dano exista, uma vez que na teoria da responsabilidade civil se incorpora o princípio da prevenção. Neste caso, a omissão ou a imprudência na obrigação de fazer deverá ser revertida em indenização, cujo propósito é o de estabelecer um caráter pedagógico ao empregador.

Neste rumo, Souto Maior (2000) assevera que “a responsabilidade civil, na perspectiva do direito social, portanto, é completamente diversa da responsabilidade na esfera civil. A sua incidência, ademais, não decorre do dano, mas do simples facto de se expor alguém a risco”.

Para assegurar ambientes de trabalho saudáveis e seguros para trabalhadores de empresas, Portugal aderiu às linhas estratégicas da UE elaboradas pela Comissão Europeia. De maneira geral, o desafio principal é a implementação de medidas de prevenção de riscos por parte dos Estados-membros, a fim de eliminar riscos e doenças associados ao trabalho (Comissão Europeia, 2014, pp. 6-7).

Por fim, importante citar que mesmo com estudos evidenciando a redução do risco de acidentes de trabalho com o uso de equipamentos de proteção individual, é dever do empregador fornecer tais instrumentos e treinamentos bem como do próprio trabalhador em utilizá-los e colocar em prática os treinamentos feitos em SST.

1.3.3 Sistemas de Gestão

Conforme Tavares (2019), dentro de um panorama mais contemporâneo – como normas na área de gestão em saúde, segurança do trabalho e meio ambiente –, destacam-se o Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (International Organization for Standardization; doravante, ISO. ISO 45001:2018, que substituiu o BS Occupational Health and Safety Assessment Series (doravante, OHSAS) OHSAS 18001:2007), o Sistema de Gestão do Ambiente (ISO 14001:2015) e o Sistema de Gestão da Qualidade (ISO 9001:2015), que estão inseridos em um único sistema: o Sistema de Gestão Integrado (doravante, SIG).

O principal desafio referente ao emprego de SIGs em Portugal é a adesão das empresas; por isso, é necessária uma divulgação mais ampla sobre as normas ISO, especialmente dirigida às pequenas e médias empresas (doravante, PMEs), a fim de convencê-las a se certificarem nesses três sistemas de gestão, pelo menos (Tavares, 2019).

Neste contexto, uma rede de estudos formada por nove universidades de sete países (Brasil, Uruguai, Colômbia, Chile, México, Espanha e Portugal), financiada pelo Programa Ibero-americano de Ciência e Tecnologia para o Desenvolvimento (doravante, CYTED), desenvolve um projecto intitulado Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção (doravante, GESSTIC). O foco do GESSTIC está na gestão da SST referente à indústria de construção por *benchmarking* e abordagens novas (Formoso, Pellicer & Yepes,

2011). Para todos os países que participam da rede, as metas relacionadas ao projecto compreendem:

1. Produzir uma análise comparativa da situação da SST nos países da rede no âmbito da indústria da construção, com foco no marco institucional e legal;
2. Fazer um levantamento de boas práticas tecnológicas e gerenciais e de estratégias de SST em empresas que possuam liderança na indústria da construção em cada país da rede;
3. Produzir um levantamento de boas práticas tecnológicas e gerenciais e de estratégias de SST para outros sectores da indústria que tenham a possibilidade de se adaptarem ao ambiente da construção civil pelo emprego de abordagens relacionadas, por exemplo, com a engenharia de resiliência (doravante, ER);
4. Fazer a seleção de um grupo de boas práticas em gestão e estratégias da SST com o intuito de expandir o conhecimento tanto para os profissionais da indústria da construção quanto para pesquisadores universitários (Bridi, 2012).

1.3.4 Avaliação das condições de trabalho no contexto internacional

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (doravante, EU-OSHA) sugere o emprego de métodos complementares para avaliar as condições de saúde e trabalho dos trabalhadores. Em alguns países da UE, o contratante é, sobretudo, o responsável legal pela segurança dos trabalhadores; enfatiza-se a necessidade de uma efetiva atuação para a gestão da SST (Assunção, Sampaio & Nascimento, 2010; Bridi, 2012).

O suporte financeiro para SST não deve ser o único envolvimento dos contratantes (empresas), que podem estabelecer diversas ações com o intuito de melhorar o desempenho da segurança nas mais diversas atividades. Como exemplo, Huang e Hinze (2006) apontaram que o contratante precisa encorajar os projectistas para que estes possam inserir nos projectos os requisitos de SST.

As pequenas e médias empresas (PMEs) de Portugal representam de 75% a 99% de todo o ramo empresarial do país; a maioria se restringe a respeitar a legislação trabalhista e ambiental. De facto, ainda não existe uma cultura relacionada com a gestão de SST e a gestão ambiental (Tavares, 2019).

Diante deste panorama, a avaliação de risco é um instrumento relevante para as empresas e uma exigência formal pela Lei n.º 3/2014 (ANEXO K) em Portugal; no entanto, de acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), para

as PMEs o custo torna-se muito alto. Segundo Tijero (2017), a falta de estrutura de gestão de SST pode estar ligada a características de empresas menores: distanciamento em relação a atitudes, regulamentação e competência dos trabalhadores e proprietários; elementos organizacionais e estruturais do trabalho; flexibilidade, diversidade e situação econômica das empresas. Essas características forçam as pequenas empresas a se aperfeiçoarem para manter um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Paralelamente a esse pensamento, a administração da SST nas empresas de grande porte também pode ser afetada por outros factores, tais como falta de prioridade de avaliações de riscos, que podem se tornar mais complexas e caras; dificuldades associadas ao nível de regulamentação; não tornar as boas práticas de SST prioridades; menor tempo disponível, dentre outros.

Santos, Barros, Mendes e Lopes (2013) realizaram um estudo em 12 pequenas empresas em Portugal sobre a disseminação de cultura de SST. Os autores notaram que nas poucas empresas com SGSST certificado (OHSAS 18001) as condições de trabalho eram melhores. A maioria das empresas não tinha qualquer tipo de certificação, devido aos custos de implementação e investimento por parte dos proprietários.

Conforme Nielsen, Kines, Pedersen, Andersen e Andersen (2015), a participação dos trabalhadores e o compromisso das empresas são uma característica cultural necessária à SGSST – observada em pequenas empresas dinamarquesas de processamento de madeira e metalurgia que empregaram sistemas de gestão integrada. De acordo com os autores, para o sucesso da SGSST, as ações precisam ser claras, curtas, simples, associadas com tarefas possíveis de serem executadas, e fáceis de se adaptarem à estrutura organizacional existente, especialmente por causa da pouca qualificação dos empregados e proprietários e das restrições de tempo, pessoal e orçamento.

1.3.5 Organização Internacional do Trabalho

Especialmente voltada a minimizar os riscos e custos das condições de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) – agência da Organização das Nações Unidas (ONU) especializada em temas do trabalho – incentiva a inserção da segurança e saúde do trabalho como tema de gestão e política das empresas, com apelo a toda comunidade internacional (Bevilacqua, Guimarães & Rezende, 2019).

Com base na OIT, dados mostram que a falta de segurança no trabalho causa mais mortes do que o álcool e as drogas juntos. Mineração, construção civil e agricultura são os sectores que em todo o mundo possuem as condições de segurança mais críticas (Silva, 2012). A OIT compreende que a única maneira eficaz de enfrentar riscos precisa passar pelo enquadramento de atividades e dispositivos legais com a presença de uma robusta cultura de segurança (OIT, 2021).

É importante retomar, de forma breve, o percurso histórico de formação das atividades de trabalho. A Revolução Industrial que se iniciou na Inglaterra (final no século XVIII) e se expandiu para a Europa Ocidental e os Estados Unidos da América (doravante, EUA) foi o episódio histórico mais relevante a contribuir com o aumento no número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Os riscos associados às atividades laborais limitavam-se aos processos de produção artesanais, mas se expandiram com a utilização de máquinas a vapor. Isso trouxe como resultado o aumento da jornada de trabalho para até 16 horas diárias e produção em larga escala. As condições de trabalho eram bastante degradantes e as fábricas se situavam em ambientes impróprios (Lima, 2019).

Inicialmente, os trabalhadores se conscientizaram acerca dos problemas relacionados às atividades ocupacionais – depois, o poder político e o patronato. A influência que o trabalho exercia sobre a saúde das pessoas foi evidentemente um marco para o começo das preocupações com SST (Aleixo, 2015).

Augusto (2019) apresenta, no quadro 1, factos históricos marcantes no Brasil e no mundo sobre as condições dos trabalhadores e as consequências políticas decorrentes dessas condições, com o direcionamento para sua regulação nacional e internacional.

Quadro 1 – Evolução histórica da segurança do trabalho – factos marcantes

ANO	LOCALIDADE	FACTO RELEVANTE
1601	Inglaterra	Foi criada a Lei dos Pobres.
1666	Londres	As casas, obrigatoriamente, deveriam ser construídas com paredes de pedras e tijolos e as ruas deveriam ser alargadas para que a propagação do fogo fosse dificultada.
1700	Itália	Bernardino Ramazzini divulga sua obra clássica <i>De Morbis Articulum Diatriba</i> (As Doenças dos Trabalhadores). Ramazzini analisou as doenças que acometiam trabalhadores que desempenhavam trabalhos repetitivos.
1783	Inglaterra	A Lei dos Pobres foi substituída pela Lei das Fábricas.
1802	Inglaterra	Foi aprovada a primeira Lei de Proteção aos trabalhadores, a “Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes”, que reduziu a jornada de trabalho para

		12 horas, proibindo também o trabalho noturno, e regulamentou a idade mínima para trabalhar.
1844 a 1848	Inglaterra	Foram aprovadas as primeiras Leis de Segurança no Trabalho e Saúde Pública, que vieram para regulamentar os problemas de saúde e doenças profissionais.
1862	França	Foram regulamentadas a higiene e a segurança no trabalho.
1865	Alemanha	Foi aprovada a Lei de Indenização Obrigatória aos Trabalhadores, responsabilizando o empregador por eventuais acidentes.
1888	Brasil	Abolição de escravidão.
1903	Estados Unidos	Foi promulgada a primeira lei sobre indenização aos trabalhadores, limitada ao empregador e aos trabalhadores federais.
1919	Suíça	Foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT (Parte XIII, substituindo a Associação Internacional de Proteção Legal do Trabalhador).
1921	Estados Unidos	Lei sobre indenização aos trabalhadores, limitada ao empregador e aos trabalhadores federais; seus benefícios foram estendidos a todos os trabalhadores.
1943	Brasil	Foi criado o Decreto-Lei 5.452/43, de 1º de maio, que regulamentou o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (doravante, CLT), que trata da Segurança e Medicina do Trabalho.
1977	Brasil	A Lei n.º 6.514, de 22 de dezembro, altera o Capítulo V do Título II da CLT.
1978	Brasil	Publicada a Portaria n.º 3.214, de 08 de junho, que aprova as Normas Regulamentadoras (doravante, NR). Atualmente, existem 37 NR (duas revogadas), constantemente revisadas, atualizadas e disponibilizadas no site no Ministério da Economia/ Secretaria do Trabalho.

Fonte: Augusto (2019).

Na Inglaterra, publicou-se em 1802 o primeiro diploma de proteção dos trabalhadores: a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes tornava obrigatória, por exemplo, a ventilação nos ambientes de trabalho e limitava em 12 horas a jornada de trabalho diária. A Lei das Fábricas de 1833 foi promulgada no Reino Unido; seu objectivo era proteger as pessoas que trabalhavam em fábricas de algodão. A lei proibia o trabalho para menores de nove anos e o trabalho noturno para menores de 18 anos, e limitava em 12 horas a jornada de trabalho diária (Aleixo, 2015).

O século XIX foi determinante para a formação do quadro legislativo sobre o tema da segurança e saúde no trabalho, sendo que muitos diplomas e várias leis foram publicados pela Alemanha e pela França, grandes potências da Europa Ocidental. Do mesmo modo,

começaram a aparecer entidades com competências de fiscalização e verificação das normas de SST.

Em 1950, havia somente a Organização Mundial de Saúde (doravante, OMS) e a OIT como estruturas principais para supervisionar a intervenção em SST. Depois desta data, outras organizações internacionais com importante papel em SST apareceram, como a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST); *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OSHA); *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (doravante, EUROFOUND); e *Health and Safety Executive* (doravante, HSE). Há também a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) em nível de direito interno (Aleixo, 2015).

A OIT - a que já nos referimos - surgiu em 1919, sendo que parte do Tratado de Versalhes (1919) colocou um fim na Primeira Guerra Mundial (1914-1918). Inserida na ONU, a OIT é a única organização internacional que possui uma estrutura tríplice (representantes de empresas, trabalhadores e governos) responsável pelo desenvolvimento de normas internacionais relacionadas com o trabalho, cuja aplicação se efectuou nos países que ratificaram essas normas – e, desse modo, começaram a influenciar o seu ordenamento jurídico (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2020).

Há três documentos essenciais da OIT: Recomendação n.º 112, de 1959⁵; Convenção n.º 155, de 1981 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores – ANEXO R); e Convenção n.º 81, de 1947 (Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio – ANEXO S). A Convenção n.º 81 representou um momento importante na estruturação funcional e organizativa da SST. Com base no seu art. 1.º, relativamente aos estabelecimentos industriais, todos os Estados-membros precisam de criar um sistema para inspecionar o trabalho nessas unidades.

O Sistema de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho (doravante, SGSST) sugerido com base na OSHA e na OIT introduziu uma série de requisitos para que houvesse uma melhoria voltada à gestão da SST, ao controle e à prevenção de riscos. Deste modo, estrutura-se o SGSST em seis factores: incidentes fora do trabalho; participação do trabalhador; cultura de prevenção; envolvimento dos interessados; comprometimento da alta

⁵ 1959 - Recomendação n. 112 - “Serviço médico instalado em um estabelecimento de trabalho, ou em suas proximidades, com os seguintes objetivos:”

- Proteger os trabalhadores contra qualquer risco à sua saúde, que possa decorrer de seu trabalho ou das condições em que este é realizado
- Contribuir para ajustamento físico e mental do trabalhador... adaptação do trabalho aos trabalhadores... de acordo com as aptidões
- Contribuir para o estabelecimento e a manutenção do mais alto grau possível de bem-estar físico e mental dos trabalhadores

direção; e específica capacitação em SST. Por exemplo, os trabalhadores precisariam de cumprir e participar das instruções relacionadas a SST, ao passo que o empregador se tornaria responsável por inserir uma cultura de prevenção na empresa, com o intuito de assegurar um ambiente seguro e saudável e englobar os trabalhadores na segurança. Por outro lado, o governo deveria responsabilizar-se por estimular programas e políticas de SST (Bridi, 2012).

Por causa do aumento no número de acidentes de trabalho em todo o mundo, o grupo de Organismos Certificadores (doravante, OC) – *Yarsley International Certification Services* (doravante, SGS), *Bureau Veritas Quality International* (BVQI), *British Standards Institution* (doravante, BSI), *Lloyds Register Quality Assurance* (doravante, LRQA) e *Det Norske Veritas* (doravante, DNV) – e entidades nacionais de normalização da Espanha (*Asociación Espanola de Normalización y Certificación*), Áustria (*National Quality Assurance*) e Irlanda (*National Standards Authority of Ireland*), dentre outras, reuniram-se na Inglaterra com o intuito de elaborar a primeira “norma” de certificação de SGSST em âmbito mundial. Surgiu a *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS 18001), que entrou em vigor em 15 de abril de 1999 e foi publicada pela *British Standards Institution* (BSI); em 2018, publicou-se a ISO 45001 com o mesmo tema. A tendência é que as empresas certificadas na OHSAS 18001 façam a transição para a ISO 45001 (Araújo, 2006).

Na tabela 1, apresenta-se a evolução do processo de elaboração de normas jurídicas entre maio de 1996 a abril de 1999.

Tabela 1 – Evolução do processo de elaboração das normas jurídicas

Data	Facto ocorrido
Maio / 1996	É publicada a BS 8800, guia de orientação para a implantação de um SGSST pelo <i>British Standard Institution</i> (BSI), organismo de certificação inglês.
Setembro / 1996	ISO não aprova a criação de um grupo de trabalho para uma norma de gerenciamento de SGSST.
Novembro / 1998	BSI Standards constitui um comitê, composto pelos maiores organismos de certificação e por alguns organismos nacionais de normalização, para esboçar uma norma unificada para SGSST.
Início de 1999	ISO ratifica sua decisão de setembro / 1996.
Fevereiro / 1999	Publicado “draf” OHSAS 18001.
Abril / 1999	Publicada a OHSAS 18001. Publicado “draf” OHSAS 18002.

Fonte: Chaib (2005).

Segundo a OIT (2011), muitos países decidiram formular estratégias nacionais de SST que integraram a abordagem referente aos sistemas de gestão. Em 2001, a OIT publicou um documento intitulado “Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho: Diretrizes práticas da OIT” – *Guidelines on occupational safety and health management systems* (doravante, ILO-OSH), que possui uma abordagem tripartida. Este é o modelo empregado para desenvolver as normas nacionais da área (Tabela 2).

Tabela 2 – Requisitos/estrutura das principais normas sobre gestão de SST

BS-8800	Guia ILO-OSH	BSI-OHSAS-18001
4.0.1 Generalidades	3.1 Política de Segurança e Saúde	4.1. Requisitos gerais
4.0.2 Levantamento da situação inicial	3.2 Participação do trabalhador	4.2. Política de SST
4.1 Política de SSO (Segurança e Saúde Ocupacional)	3.3 Responsabilidade e prestação de contas	4.3 Planeamento
4.2.1 Generalidades do planeamento	3.4 Competência e treinamento	4.3.1. Planeamento para identificação de perigos, avaliação e controle de riscos
4.2.2 Avaliação de risco	3.5 Documentação do Sistema de Gestão de SSO (Segurança e Saúde Ocupacional)	4.3.2. Exigências legais e outras
4.2.3 Requisitos legais e outros	3.6 Comunicação	4.3.3. Objectivos
4.2.4 Providências para a gestão da SSO	3.7 Análise crítica inicial	4.3.4. Programa(s) de gestão de SST
4.3.1 Estrutura e responsabilidade	3.8 Planeamento, desenvolvimento e implementação do sistema	4.4 Implementação e operação
4.3.2 Treinamento, conscientização e competência	3.9 Objectivos de segurança e saúde	4.4.1. Estrutura e responsabilidade
4.3.3 Comunicações	3.10 Prevenção de perigos	4.4.2. Treinamento, conscientização e competência
4.3.4 Documentação do sistema de gestão da SSO	3.10.1 Prevenção e medidas de controle	4.4.3. Consulta e comunicação
4.3.5 Controle de documentos	3.10.2 Gerenciamento de mudanças	4.4.4. Documentação
4.3.6 Controle operacional	3.10.3 Prevenção de emergências, preparação e resposta	4.4.5. Controle de documentos e de dados
4.3.7 Preparação e resposta a emergências	3.10.4 Compras	4.4.6. Controle operacional

4.4.1 Monitoramento e medição	3.10.5 Contratação	4.4.7. Preparação e atendimento a emergências
4.4.2 Ação corretiva	3.11 Medição e monitoramento de desempenho	4.5 Verificação e ação corretiva
4.4.3 Registros	3.12 Investigação, lesões relacionadas ao trabalho, problemas de saúde, doenças e incidentes e seus impactos no desempenho em segurança e saúde	4.5.1. Medição e monitoramento do desempenho
4.4.4 Auditoria	3.13 Auditoria	4.5.2. Acidentes, incidentes, não-conformidades e ações preventivas e corretivas
4.5 Levantamento gerencial	3.14 Análise crítica pela administração	4.5.3. Registros e gestão de registros
	3.15 Ações preventivas e corretivas	4.5.4. Auditoria
	3.16 Melhoria contínua	4.6. Análise crítica pela administração

Fonte: Mendonça (2019).

A Convenção n.º 81 da OIT (Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio), de 1962 (ANEXO O), retrata a necessidade de os governos favorecerem uma efetiva cooperação entre as instituições privadas e públicas que porventura pratiquem atividades semelhantes à SST, tendo em vista que muitos países estimulam a voluntária utilização de normas de gestão como as ISO (Reis & Kitamura, 2016).

É importante destacar que, de um modo geral, edita-se uma série de normas para cada tema abordado pela ISO. Portanto, há uma série 9000 que aborda os assuntos de gestão de qualidade com a presença de cinco normas associadas, e uma série 14000 sobre gestão ambiental. A ISO 9000 aborda as diretrizes associadas ao uso e à seleção das outras quatro normas (Mendonça, 2019):

- (a) ISO 9001 - assistência técnica, instalação, desenvolvimento/projecto e produção;
- (b) ISO 9002 - instalação e produção;
- (c) ISO 9003 - ensaios finais e inspeção;
- (d) ISO 9004 – implementação.

Até agora, quanto à série 45000, que aborda o assunto da gestão de SST, há somente a norma ISO 45001:2018 – que apresenta os requisitos referentes ao sistema de gestão de SST. Entretanto, o BSI editou um guia (BS 45002) para implementação da ISO 45001:2018, que ainda não possui versão em português.

De acordo com a OIT (2011), ao longo da última década, a abordagem sistêmica relacionada com a gestão de SST tornou-se popular; em muitos países (desenvolvidos ou em desenvolvimento), foi inserida através de mecanismos voluntários e disposições regulamentares. Países como Singapura, Indonésia e Noruega introduziram os SGSST pela regulamentação; já China, Austrália, Nova Zelândia, Tailândia e Taiwan introduziram os SGSST através de normas voluntárias nacionais com a presença de suporte a mecanismos de certificação.

De facto, as empresas que não seguem o tratamento do SGSST podem aumentar os custos com a perda de produtividade e o passivo trabalhista, e acarretar prejuízos para a sociedade e família. Segundo Morgan (2007), “centenas de milhares de trabalhadores todo ano acabam morrendo por causa de doenças ou acidentes associados ao trabalho. Apenas na América do Norte, são mais de 100.000 mortes” (p. 302).

Ainda conforme a OIT:

Sem a presença de um efetivo diálogo social, o SGSST não tem como operar corretamente, seja no sentido de comissões de saúde e segurança ou de outros mecanismos, como as negociações de coletivas convenções. A oportunidade deveria ser fornecida para os trabalhadores bem como para seus representantes para que pudessem ter uma participação ampla pelo envolvimento de consulta ou direto, com a gestão de SST na empresa. Um sistema somente possui êxito se, para seu gerenciamento, as responsabilidades definidas puderem ser atribuídas para todas as pessoas interessadas (OIT, 2011, p. 10).

1.4 GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A urgência da inserção de programas de SGSST nas empresas se deve ao número elevado de acidentes de trabalho, à pressão da sociedade para que as empresas cumpram assumam e cumpram responsabilidades socioambientais, ao mercado muito competitivo, aos elevados custos relacionados aos acidentes de trabalho e à ausência na execução das ações dos programas de segurança.

Na atualidade, é necessário adotar esse sistema como um instrumento gerencial que contribui para melhorar o desempenho das atividades diante das necessidades dos trabalhadores quanto a saúde e segurança ocupacional. A gestão relacionada com SST é um assunto novo para muitas organizações e empresas. Em Portugal, há legislação na direção

da prevenção de riscos profissionais: foi aprovado o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho⁶.

A Lei n.º 102/2009 (ANEXO P) e a Lei n.º 79, de 2 de setembro de 2019 (ANEXO T), estabelecem uma estrutura específica para concretizar o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho no respeito do Direito da União Europeia. Assim, as violações referentes a esse regime legal integram-se no direito de mera ordenação social.

Segundo a Lei n.º 79/2019, art. 13.º, n.º 2, alínea b) – Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (versão atualizada), se a um trabalhador for confiada certa tarefa, precisam ser consideradas suas aptidões e conhecimentos sobre o tema de saúde e segurança no trabalho, com responsabilidade do empregador de prover informações, bem como a formação adequada para que o trabalhador possa desenvolver sua atividade de forma segura.

A Lei n.º 3/2014 – art. 15.º, n.º 7 – diz que esta responsabilidade engloba os terceiros e os trabalhadores, isto é: “[...] o empregador deve ter em conta na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos quer nas instalações, quer no exterior” (Lisboa, 2004).

No Brasil, existem as chamadas Normas Regulamentadoras (doravante, NRs)⁷, que devem ser cumpridas (pois têm força de lei) pelos diversos ramos de actividade no quadro das relações laborais ou mesmo no trabalho independente.

De acordo com a NR-1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), em seu item 1.2.1.1: “As NRs são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta e pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.” (Brasil, 2020).

Historicamente, devido ao número de trabalhadores que tiveram complicações de saúde ou morreram no local de trabalho, as NRs foram formuladas para extinguir, evitar ou minimizar qualquer acidente de trabalho ou doença ocupacional. Em 8 de julho de 1978, foram aprovadas 28 Normas Regulamentadoras (hoje, já são 36) pelo Ministério do Trabalho

⁶ Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (alterado pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto)

⁷ Termo referente às leis jurídicas do país e à medicina e segurança do trabalho – será um termo bastante usado, uma vez que o objectivo principal deste trabalho é conhecer as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores da construção civil no município de Vilhena (RO), no Brasil.

e Emprego (doravante, MTE), com o objectivo de fiscalizar, padronizar e propiciar orientações a respeito dos procedimentos obrigatórios condizentes à segurança e à medicina do trabalho.

A fundamentação específica, ordinária e legal que fornece base jurídica para uma NR refere-se ao art. 200, inciso I da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileira:

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: (Redação dada pela Lei n.º 6.514, de 22.12.1977)

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos; (Incluído pela Lei n.º 6.514, de 22.12.1977)

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas; (Incluído pela Lei n.º 6.514, de 22.12.1977)

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados; (Incluído pela Lei n.º 6.514, de 22.12.1977)

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização; (Incluído pela Lei n.º 6.514, de 22.12.1977)

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias; (Incluído pela Lei n.º 6.514, de 22.12.1977)

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias; (Incluído pela Lei n.º 6.514, de 22.12.1977)

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais; (Incluído pela Lei n.º 6.514, de 22.12.1977)

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo. (Incluído pela Lei n.º 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico. (Incluído pela Lei n.º 6.514, de 22.12.1977).

A NR-18, que trata da SST na indústria da construção – é uma das normas mais relevantes, pois visa ao bem-estar dos trabalhadores no local de trabalho, além da segurança relacionada a cada serviço ou etapa que ocorre num canteiro de obra. Desde a publicação da primeira versão, em 1978, a NR-18 sofreu mais de 20 atualizações ao longo dos anos; porém, a mais recente, de fevereiro de 2020, promoveu mudanças significativas no texto (Gaia, 2020).

De acordo com a NR-18, a área da construção de uma obra compreende uma área de trabalho temporária, fixa e móvel, em que se executam a obra e as ações de apoio. A área

da construção de uma obra divide-se em áreas de vivência e operacionais, nas quais se deve implementar diretrizes e normas a fim de viabilizar um ambiente organizado e limpo, saudável e seguro para os trabalhadores (Silva Júnior, 2020).

A NR-18 também estabelece diretrizes relacionadas à formação de trabalhadores da construção civil, com carga horária, periodicidade, conteúdo e avaliação tecnicamente compatíveis com as atividades a serem realizadas (ANEXO U⁸).

A Norma Brasileira (doravante , NBR) NBR 18801:2010 (Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho — Requisitos) publicada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (doravante, ABNT) é semelhante à normativa internacional ISO 45001:2018 (Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional – Requisitos com Orientação para Uso). O objectivo das duas normativas é auxiliar o gerenciamento para reduzir acidentes e doenças ocupacionais, com a inserção de peculiaridades associadas à realidade do Brasil e das micro e pequenas empresas.

É possível aplicar a ISO 45001:2018 em todos os portes e tipos de organizações, integrada a outros tipos de sistemas de gestão (responsabilidade social, meio ambiente e qualidade). Esta norma não define que padrões de desempenho podem ser desenvolvidos, apenas estabelece requisitos básicos que devem ser cumpridos. Portanto, as empresas podem seguir sistemas de gestão fundamentados na ISO, mas apresentarem resultados de desempenho diferentes (Oliveira, Oliveira & Almeida, 2010).

A NR-09 (Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos) estabelece que é obrigatório implementar e elaborar Programa de Gerenciamento de Risco (doravante , PGR)⁹ para empresas e empregados, a fim de preservar a integridade e a saúde dos trabalhadores e evitar acidentes no ambiente de trabalho por meio de avaliação, reconhecimento, antecipação e controle de riscos ambientais. De acordo com a NR-09, riscos ambientais são os agentes biológicos, químicos e físicos presentes nos ambientes de trabalho que, devido a sua intensidade, concentração ou natureza e ao tempo de exposição, apresentam a capacidade de causar danos voltados à saúde dos trabalhadores (Brasil, 2020).

O obstáculo mais relevante na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais é fazer cumprir a legislação, exigindo o emprego de procedimentos e barreiras físicas que

⁸ ANEXO U: Adendo I da Norma Regulamentadora Número 18 (NR-18) que trata da “capacitação: carga horária, periodicidade e conteúdo programático”.

⁹ Que faz parte do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

diminuam a exposição dos trabalhadores aos perigos, além da análise de riscos (Mitropoulos, Abdelhamid & Howell, 2005).

Em Portugal, com base na Lei n.º 3/2014, segunda alteração referente à Lei n.º 102/2009, o empregador é considerado pela legislação como o responsável por custear os encargos da SST, conforme se observa no art. 15.º da referida Lei:

12 — O empregador suporta a totalidade dos encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais sistemas de prevenção, incluindo exames de vigilância da saúde, avaliações de exposições, testes e todas as ações necessárias no âmbito da promoção da segurança e saúde no trabalho, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros. (Lisboa, 2009).

Já no Brasil, o empregador tem alguns deveres quanto à SST exigidos pela CT:

- a) cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- b) instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais;
- c) adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- d) facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (art. 157 da CLT).

Além disso, é importante que os empregadores informem os trabalhadores sobre os riscos que podem se originar nos locais de trabalho e os meios para preveni-los e limitá-los, sobre os resultados de exames médicos e complementares que os trabalhadores tenham realizado, além dos resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho (Demomi & Perini, 2021).

No Brasil e em Portugal, a responsabilidade civil decorrente de infortúnios laborais é considerada objectiva, e a responsabilidade do empregador pode se agravar quando a culpa da empresa fica evidenciada na ocorrência do acidente laboral (Piloto, 2018). O Código Civil Português prevê em seu art. 483.º, n.º 1, que “aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indenizar o lesado pelos danos resultantes da violação” – e guarda bastante semelhança com o brasileiro, pois ambos estabelecem que o prejuízo causado a outrem deve ser reparado por quem o causou.

Este facto pode originar-se de um contrato pré-existente entre as partes, ou mesmo de um evento sem prévio acordo firmado. Ainda assim, é importante destacar que a reparação deve ser suficiente para que a situação *a quo* seja reposta, conforme preconizado no art. 562.º

do Código Civil¹⁰. O art. 7º da Lei n.º 98/2009¹¹ estabelece que o empregador, quando não contemplado por lei especial, é responsável pelas indenizações oriundas de infortúnios laborais; o art. 2.º¹² preconiza ainda o direito à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho aos trabalhadores e seus familiares.

De acordo com o estudo de Koh e Rowlinson (2011), é preciso refletir sobre o desempenho e o aperfeiçoamento da gestão de saúde e segurança na indústria da construção, respeitadas as suas peculiaridades, e sobre como os processos organizacionais e aspectos sociais impactam a *performance* da SST em determinado empreendimento.

Factores como diversidade de componentes, materiais empregados, predominância de PMEs, falta de qualificação da mão de obra e alta rotatividade podem contribuir para a falta da cultura relacionada com a segurança no ambiente de trabalho (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [Dieese], 2013).

As práticas trabalhistas são um tema central da responsabilidade social, e englobam assuntos voltados à gestão de SST na área da construção que não devem se limitar ao cumprimento das NRs vinculadas; todavia, deve existir uma consciência de que os trabalhadores precisam ser valorizados, protegidos e respeitados. Com relação à seção sobre práticas de trabalho, a ISO 26000:2010 (Diretrizes sobre Responsabilidade Social) destacou cinco aspectos sobre o que é esperado da organização (Peinado, 2019):

- Melhoria no padrão de vida com emprego decente, seguro e pleno;
- Desenvolvimento econômico e social alcançado pelas boas condições de trabalho;
- Desenvolvimento de soluções e práticas para atender as necessidades e prioridades dos empregados e empregadores;
- Estímulo do bem-estar social, mental e físico dos trabalhadores ao se prevenir riscos;

¹⁰ Obrigação de indemnização

Artigo 562.º do Código Civil:

(Princípio geral)

Quem estiver obrigado a reparar um dano deve reconstituir a situação que existiria, se não se tivesse verificado o evento que obriga à reparação.

¹¹ Artigo 7.º

Responsabilidade

É responsável pela reparação e demais encargos decorrentes de acidente de trabalho, como pela manutenção no posto de trabalho, nos termos previstos na presente Lei, a pessoa singular ou colectiva de direito privado ou de direito público não abrangida por legislação especial, relativamente ao trabalhador ao seu serviço.

¹² Artigo 2.º

Beneficiários

O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos previstos na presente Lei.

- Contribuição significativa da empregabilidade e produtividade de trabalhadores pela formação e desenvolvimento humano.

Com base no estudo de Cerqueira (2010), a implantação de sistemas voltados à gestão de SST pode garantir uma imagem responsável às partes interessadas e aos colaboradores, além de diminuir os custos das empresas. Trabalho em equipe e planejamento são instrumentos que ajudam os sistemas produtivos a trazerem mais confiança para gestores e funcionários, uma vez que o comprometimento e o controle trarão maior segurança no trabalho. Neste caso, os indicadores de desempenho podem ajudar neste processo ao reforçarem a credibilidade e contribuir para as decisões futuras.

1.5 GESTÃO DE PESSOAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Para que uma construtora tenha sucesso, é necessário haver envolvimento e participação das pessoas que nela trabalham; o sistema de gestão de pessoas deve ter uma estrutura sólida para que se atinja a qualidade. No entanto, por causa das atividades relativamente rudimentares e simples da construção civil, acolhe-se uma ampla variedade de pessoas que, em muitos casos, não tiveram uma estrutura familiar que favorecesse o desenvolvimento intelectual e a conclusão da escolaridade básica (ensino fundamental e médio) (Verdum, 2018; Faria Junior, 2019). A gestão de pessoas torna-se um complexo recurso de aplicação nessa área, visto que existem problemas sociais situados em escalas superiores cuja solução não compete às empresas; é possível, apenas, estabelecer métodos que podem ajudar no condicionamento mais adequado dessas pessoas com relação ao seu ambiente de trabalho (Verdum, 2018; Faria Junior, 2019).

O grande desafio da gestão de pessoas é que o gestor precisa motivar, liderar o pessoal e organizar o trabalho de forma harmônica. Normalmente esse papel é desempenhado por engenheiros, encarregados ou mestres de obras, que, em muitos casos, não apresentam uma formação direcionada para a gestão de pessoal. Isso ocorre porque os cursos na área de construção civil são direcionados principalmente ao ensino de temas técnicos, e não às relações humanas. Deste modo, a gestão de pessoas ocorre com a prática, isto é, com acertos e erros (Nakamura, 2012).

Assim, os engenheiros civis acabam se encarregando tanto de suas atribuições pré-estabelecidas na gerência de obras como também da gestão de pessoas. Ao longo da formação acadêmica, o engenheiro civil está habilitado a executar, planejar e analisar

projectos, fiscalizar, executar e dirigir serviços e obras técnicos, dentre outros temas da construção civil. No entanto, numa obra, suas atribuições incluem a gestão dos profissionais que farão os serviços. As faculdades de engenharia, no entanto, ainda não acompanham essa realidade (Tavares, Longo & Sueth, 2014).

Neste cenário, o engenheiro civil deve ter, simultaneamente, habilidades técnicas e as relacionadas com gestão de pessoas. Isto se agrava com a terceirização dos serviços feita em certas etapas da obra.

Por este motivo, a construtora deve ser responsável por definir o perfil dos profissionais para gerir melhor os trabalhadores na área da construção de uma obra. Logo, para envolver os engenheiros civis com conteúdos e técnicas nessa área desconhecida, deve-se promover cursos, formações e *workshops* para que eles disseminem a cultura organizacional. Em pequenas e microempresas, essa função se concentra na representação do proprietário, que pode não ser capaz de desempenhar essa tarefa de forma eficaz por estar atarefado com outros assuntos operacionais e gerenciais (Silva, 2016).

Lima (2012, citado por Nakamura, 2012) afirmou que uma gestão de pessoas ineficaz pode inibir os resultados aguardados e, posteriormente, gerar insatisfação e falta de engajamento da equipe, de forma a enfrentar riscos desnecessários. Adotar práticas de gestão de pessoas é essencial para reduzir desperdícios, aumentar a produtividade e a segurança, diminuir a rotatividade, reter talentos e elevar a qualidade dos serviços e o potencial dos colaboradores.

Mattos (2010) afirma que, na área da construção de uma obra, é possível perceber como cada funcionário trabalha e os meios que utiliza, de forma que, se necessário, é possível alterar o rumo. O autor trata do ciclo *Plan Do Check Act* (doravante, PDCA) como um meio eficaz de controlar, organizar, planejar e conduzir os processos – competências relevantes para o engenheiro civil, que a própria NBR ISO 9001 (Sistemas de Gestão e Qualidade) traz. Um bom planejamento é indispensável para que o produto final se alinhe com o compromisso das empresas; saber agir relaciona-se com a adoção de atitudes que aprimorem a produção; a verificação se volta à descrição de factos observados e à supervisão de processos de produção; e fazer se refere à implementação de procedimentos.

Competências como flexibilidade às mudanças e conhecimentos sobre tecnologias e métodos de construção são as mais procuradas pelos empresários da construção civil, e devem ser o foco da gestão de pessoas na contratação de um empregado para a função. Da mesma forma, as qualidades dos profissionais devem ser recompensadas para que eles

possam estar sempre motivados a se aprimorarem (Raulino, 2018; Rosa, Bellei & Machado Junior, 2019).

Desta forma, quando se sabe fazer gestão de pessoas, busca-se encontrar soluções que de certo modo transformem as pré-concepções dos operários de obra, colocando-os num patamar adequado dentro da empresa – ou seja, como capital humano incentivado a desenvolver suas competências e capacidades (Medeiros, 2003; Tavares, Longo & Sueth, 2014; Terra, 2017).

No século XXI, a gestão de pessoas encara muitos desafios para se adaptar ao desenvolvimento dinâmico da era da informação. A construção civil e a engenharia estão inseridas nesse contexto de forma bem complexa, especialmente por empregarem mão de obra que utiliza nenhuma ou pouca tecnologia e por lidarem com profissionais com baixo nível profissionalizante.

1.5.1 Indicadores

Uma maneira eficaz de avaliar o retorno de um investimento numa empresa é a avaliação de indicadores, pois fornecem informações sobre o processo de decisões e possibilitam uma visão mais adequada do trabalho. Esses indicadores são essenciais para obter informações estrategicamente direcionadas, por exemplo, ao sector de recursos humanos (doravante, RH), além de auxiliarem na tomada de decisões sobre a saúde e segurança de trabalhadores (Seidler et al., 2018).

Conforme explicado por Demo, Fogaça e Costa (2018), na construção civil há escassez de políticas com a participação conjunta dos gestores de obras e de RH nas etapas do processo. Isso dificulta a normatização de indicadores de *performance*, que poderiam ser empregados como instrumentos decisórios.

Logo, compreende-se que o êxito das empresas se vincula diretamente com seus colaboradores. Nesse contexto, o gestor de pessoas exerce a função de atuar como um filtro para que os profissionais mais capacitados sejam selecionados. Todavia, selecionar não é o bastante: deve-se acompanhar a *performance* desses profissionais e fazer com que se adaptem às políticas da empresa para que cresçam juntos (Santana, Santos & Neves, 2017).

1.6 VISÕES CAUSAIS DE ACIDENTE DE TRABALHO

No contexto das causas básicas dos acidentes de trabalho, estas podem ser divididas entre ordem, limpeza, condições inseguras e atos inseguros, que são aqueles em que as causas estão relacionadas diretamente com o factor humano.

No item 2.8 da NBR 14.280, é possível encontrar as causas de acidentes de trabalho:

Figura 2 – Causas de acidente de trabalho, segundo a NBR 14.280

2.8 causas do acidente
2.8.1 fator pessoal de insegurança (fator pessoal): Causa relativa ao comportamento humano, que pode levar à ocorrência do acidente ou à prática do ato inseguro.
NOTAS
1 A pesquisa do fator pessoal de insegurança apresenta, em geral, alguma dificuldade, o que não deve, no entanto, constituir motivo de desestímulo a essa pesquisa, que pode ensejar a eliminação de muitos atos inseguros.
2 A principal finalidade da classificação é conduzir à distinção entre os casos de falta de conhecimento ou experiência e os de desajustamentos, uma vez que cada um merece correção diferente.
2.8.2 ato inseguro: Ação ou omissão que, contrariando preceito de segurança, pode causar ou favorecer a ocorrência de acidente.
2.8.3 condição ambiente de insegurança (condição ambiente): Condição do meio que causou o acidente ou contribuiu para a sua ocorrência.

Fonte: Associação Brasileira de Normas Técnicas – (ABNT) (2001).

De acordo com o estudo de Souza (2017), os atos inseguros podem ser classificados como comportamentos ou atitudes do trabalhador tomados de maneira oposta ao que é delineado pelas normas de segurança, colocando em risco a integridade física e a saúde do trabalhador e/ou de seus companheiros.

Em locais de trabalho, não é difícil se defrontar com atos inseguros. É frequente, por exemplo, o trabalhador utilizar ferramentas inadequadas porque possui fácil acesso a elas – ou seja, por comodidade – quando comparado ao das ferramentas apropriadas. Outros atos inseguros são: brigas no ambiente de trabalho; correria; brincadeiras; trabalhador que opera máquinas com alguma instabilidade ou com sono; trabalhador que não segue as normas de segurança da empresa; uso de substância entorpecente ou de bebida alcoólica no local de trabalho; recusa por parte do trabalhador em utilizar equipamento de proteção individual (doravante, EPI) quando exigido; e operar máquinas com dispersa atenção devido à conversa (Oliveira, 2018).

Com base no estudo de Freitas (2011), existe uma ideia falsa de que o comportamento humano não pode ser controlado ou previsto. Na realidade, é possível analisar os factores associados e controlá-los; pode-se também fornecer formações apropriadas e, posteriormente, avaliar e controlar as condutas.

As condições inseguras estão relacionadas a falhas técnicas que fazem parte do ambiente de trabalho, as quais comprometem a integridade dos equipamentos e a própria segurança dos trabalhadores.

Carvalho (2017) relaciona as causas mais comuns de acidentes na construção civil à falta de atenção dos colaboradores, não utilização de EPI, escassez de fiscalização e ausência de proteções coletivas em equipamentos ou máquinas obsoletos.

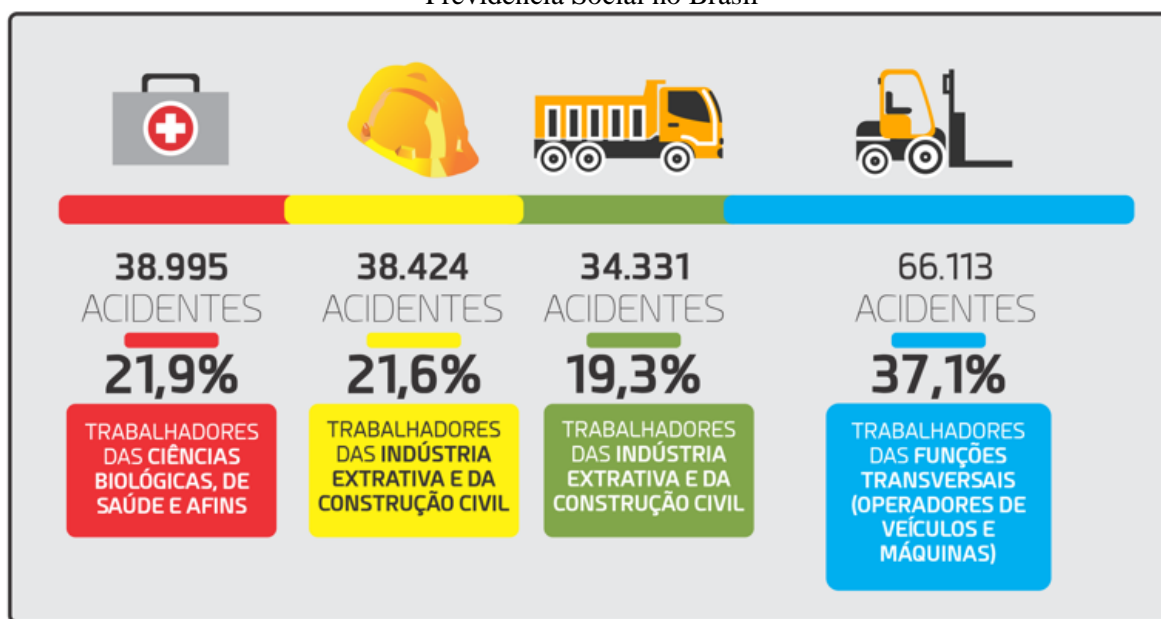
Reis (2020, p. 274) constatou que:

Uma das causas principais relacionadas a acidentes de trabalho coletivos são as degradações do meio ambiente, que são definidas pela inobservância das normas que estão voltadas para a garantia da segurança e saúde do trabalhador. Destacou-se como causa preponderante relacionada com essa degradação, a necessidade evidente de adquirir, de maneira inconsequente e com mais frequência, o lucro com a valorização dos assuntos econômicos em detrimento dos aspectos sociais e humanos. Verificou-se que a escassez em investimento em medidas e projectos (como exemplo, treinamento de empregados) é uma consequência dessa realidade, esses projectos e medidas visam prevenir acidentes de trabalho, fato que é impulsionado pela falta de adequada fiscalização e pela ausência ou lentidão para que os responsáveis possam ser punidos.

O trabalho em altura é uma das atividades mais comuns e rotineiras na construção civil, e preocupa os profissionais de segurança do trabalho devido às características de média a alta severidade. O trabalho em altura é responsável por um expressivo número de acidentes e a queda por altura pode acontecer por falta de informação, conhecimento, planeamento, formação ou entendimento equivocado e utilização errada de equipamentos (Oliveira, 2018). Deste modo, é essencial intervir nas situações de risco para regularizar o processo, prever e controlar riscos e fornecer proteção aos trabalhadores.

De 2012 a 2017, a Previdência Social no Brasil gastou uma quantia equivalente a R\$ 26,2 bilhões no pagamento de aposentadorias por invalidez, auxílios-doença, pensões por morte de trabalhadores e auxílios-acidente. Os trabalhadores mais atingidos foram aqueles com funções transversais, a exemplo de operadores de máquinas e veículos, compreendendo 37,1% dos acidentes neste segmento de trabalho (figura 3). Outro segmento crítico foi o das ciências biológicas, de saúde, bioquímicas e afins, com a marca de 21,9%. A construção civil e a indústria extrativa correspondem a 21,6% dos acidentes (Kadesh, 2021).

Figura 3 – Áreas com mais registros de acidentes de trabalho entre 2012 e 2017 de acordo com a Previdência Social no Brasil



Fonte: Kadesh (2021).

De acordo com as informações do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho (SmartLab), mais de 4,4 milhões de acidentes de trabalho ocorreram no Brasil de 2012 a 2018; somente na construção civil houve 97 mil casos. Outro dado assustador refere-se, no mesmo período, aos acidentes com óbito: mais de 31,9 mil acidentes no Brasil – na construção civil, registraram-se 2.666 óbitos. A média é de 381 acidentes por ano (figura 4) (Onsafety, 2020).

Figura 4 – Representação de total de óbitos associados a construção civil – 2012 a 2018



Fonte: Onsafety (2020).

Essas estatísticas são alarmantes e mais acentuadas na construção civil devido ao facto de este sector apresentar diversos trabalhos e etapas de desenvolvimento e expor os

trabalhadores a riscos ambientais. Todavia, é possível reduzir os índices de acidentes, caso a indústria consiga redobrar sua atenção e priorize tanto a saúde quanto a segurança do trabalho nos locais de construção (Onsafety, 2020).

Existe alta incidência de acidentes graves e fatais nesse sector; as causas mais relevantes são o choque elétrico, o soterramento e a queda de altura. De acordo com o Ministério do Trabalho:

As quedas com diferença de nível representaram 10,6% dos registros de acidentes de trabalho reportados pelas empresas ao INSS no ano passado. Segundo dados do órgão, das 349.579 Comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs) entregues em 2017 referentes a acidentes típicos e doenças, 37.057 foram relacionadas a quedas (FUNTRAB, 2018, p. 1).

Deste modo, ao inserir o uso de indicadores de desempenho para investigar e avaliar ocorrência, consequência, frequência e locais em que ocorrem os acidentes, haverá contribuição e incentivo à melhoria contínua das condições voltadas para SST.

1.6.1 Protocolo de avaliação, indicadores e monitoramento

A informação é primordial para que o sistema de gestão de SST seja eficaz. Em muitos casos, porém, as informações necessárias à efetiva intervenção não estão disponíveis ou são limitadas devido à contingência temporal.

[...] a avaliação do sistema de gestão voltada para SST pode ser caracterizada como um exame sistemático de sua eficácia e funcionalidade com o intuito de produzir informações robustas que porventura possam ajudar no processo decisório associado com a ideia de novas estratégias que possam propiciar uma melhoria de *performance* da SST (Barreiros, 2002, pp. 45-46).

O adequado é a organização identificar oportunidades e riscos de maneira proativa. O gestor possui instrumentos para mitigar ou prevenir riscos com máximo aproveitamento das oportunidades emergentes ou eliminar eventos danosos (Santos, 2010).

Facas (2013) indicou o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (doravante, PROART) como um instrumento para mapear riscos psicossociais que têm origem em efeitos negativos relacionados à organização do trabalho e que podem causar o adoecimento do trabalhador. O protocolo tem a finalidade de investigar as características e o modo de gestão da organização, fazer o levantamento e identificar os riscos vinculados ao trabalho do ponto de vista psicossocial e fornecer subsídios para direcionar a elaboração de políticas voltadas à saúde ocupacional, dentre outros aspectos (Araújo, 2017, p. 52).

Maksemiv e Michaloski (2016) recomendam que a reavaliação de SST seja frequente e que seus indicadores de desempenho sejam definidos. O objectivo central dessa recomendação é possibilitar que os gestores visualizem o progresso obtido. Os indicadores objetivam o controle, ao passo que a aprendizagem organizacional se caracteriza como um reflexo das informações que circulam no ambiente da organização – ambos favorecem a melhoria frequente do SGSST e preparam as organizações para reações mais propícias no futuro.

1.7 GESTÃO DE PESSOAS E EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DE ADULTOS

A gestão de pessoas proporciona às empresas a utilização de meios adequados para melhorar a *performance* de pessoal.

Nesse sentido, Chiavenato (2014) estabelece que as atribuições dos gestores compreendem: criar e manter elevado moral da equipe; fazer avaliações de desempenho de cada indivíduo; seleccionar e recrutar funcionários adequados a cada função; criar relações agradáveis de trabalho e cooperativismo; desenvolver habilidades e capacidades de cada pessoa; orientar e integrar os novos funcionários da empresa; interpretar procedimentos e políticas da empresa; treinar funcionários para o trabalho; e propiciar adequadas condições de trabalho.

Para qualquer sector de atividade econômica, é necessário haver uma gestão de pessoas voltada à cooperação entre indivíduos atuantes, unindo objectivos individuais e organizacionais (Souza, 2011; Gil, 2011).

1.7.1 A educação profissional na construção civil

Na construção civil, a qualificação precária da mão-de-obra promove baixa qualidade e produtividade, e maior probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho. Medeiros e Rodrigues (2001) relatam que esta é uma área que exige muita atenção dos profissionais, especialmente quando se aborda a gestão da manutenção da qualidade, da segurança e do respeito ao meio ambiente.

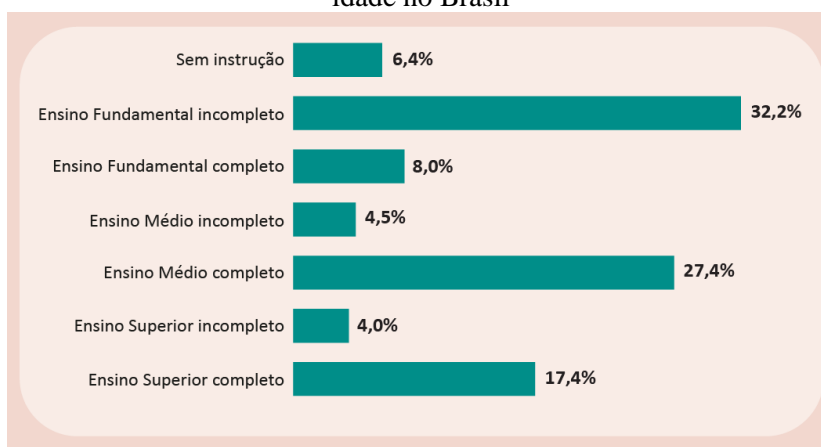
Com base no estudo de Bufon (2015) sobre qualificação e formação, conhecer o perfil da mão-de-obra que será treinada é essencial para atingir um aproveitamento maior na qualificação dos envolvidos. Obviamente, o método mais eficiente e adequado dependerá de

cada situação. O ponto em comum de todas as formações reside no facto de que os programas precisam ter estrutura robusta, prazo pré-determinado e objectivo bem delineado.

Oliveira (2010) considera a formação na área da construção civil uma estratégia que proporciona a formação de conhecimento, sua transferência para o âmbito do trabalho e o desenvolvimento do funcionário. Assim, deve-se avaliar e planejar cada atividade da formação em prol dos resultados desejados. Ressalta-se que apenas alguns programas de formação são realmente eficazes e justificam o investimento realizado.

No Brasil, mesmo que existam esforços para que a educação básica seja incentivada, ela ainda é muito precária. De acordo com a Figura 5, a educação profissional fica comprometida quando o baixo nível de instrução do trabalhador torna-se barreira para o seu aprimoramento profissional.

Figura 5 – Nível de instrução das pessoas com 25 anos ou mais de idade no Brasil

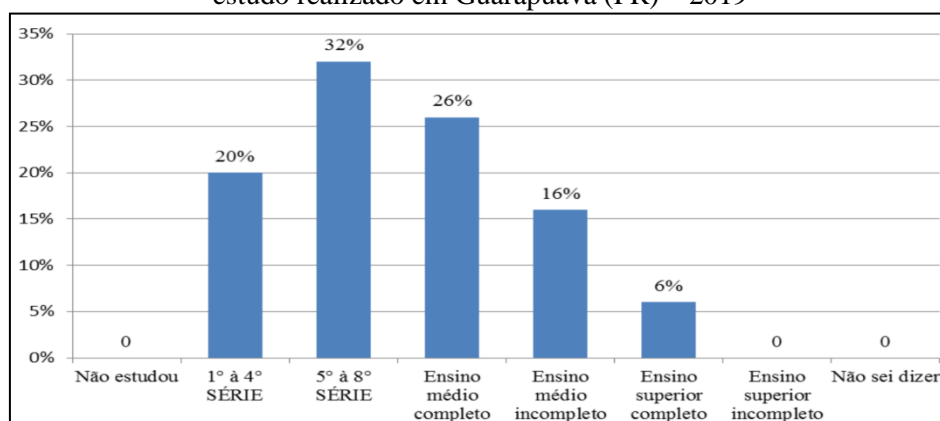


Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020).

Ainda nesse sentido, Mineo (2019) realizou uma pesquisa sobre a qualificação da mão de obra vinculada à área da construção no município de Guarapuava, estado do Paraná (doravante, PR), Brasil, envolvendo 50 pessoas relacionadas a uma empresa de pequeno e médio porte da construção civil. Os resultados (

Gráfico 1) demonstraram que 100% dos entrevistados tiveram acesso à educação básica; no entanto, 52% dos entrevistados pararam seus estudos neste nível e apenas 6% possuem nível superior completo. Pondera-se que esses profissionais procuram emprego na construção civil porque o sector aceita níveis mais baixos de escolaridade – o que é mais difícil em outras áreas.

Gráfico 1 – Nível de escolaridade de trabalhadores da construção civil em estudo realizado em Guarapuava (PR) – 2019



Fonte: Mineo (2019).

Ao identificar o grau de instrução dos trabalhadores da construção civil, é relevante abordar o que favorece a qualificação profissional destes adultos e a melhor maneira de desenvolvê-la, a fim de que haja compreensão de novas potencialidades com acréscimo de habilidades. Vejamos a seguir.

1.7.2 Educação de adultos

A educação de adultos abarca o processo de aprendizagem formal e informal. Neste processo, os adultos conseguem aperfeiçoar sua qualificação profissional e técnica, enriquecer seu conhecimento e desenvolver suas habilidades.

Em grande parte, os alunos do ensino técnico ou profissionalizante são pessoas adultas, ou próximas da idade adulta, que precisam de métodos adequados de ensino – uma vez que, como adultos, questionam sobre o que está sendo estudado, sua utilidade e como esse conhecimento poderá ser empregue no futuro. Num grupo de adultos, percebe-se que existem mais situações de experiências vivenciadas quando comparado a um grupo de adolescentes. Os adultos são mais heterogêneos em relação a necessidades, interesses, experiências prévias, motivação, metas e estilos de aprendizagem (Rechliniski, 2018).

Desta forma, individualizar estratégias de aprendizagem e de ensino precisa ser o foco na educação de adultos. O professor deve observar as mudanças em suas demandas de forma a direcionar o curso em prol da experiência de aprendizado. O desdobramento dessa prontidão pode ser estimulado com exercícios de simulação, aconselhamento de carreira e exposição a modelos de desempenho, dentre outros (Santos, 2016).

O estudo de Schwartz (2010, p. 101) sugere, para o aluno com mais idade, a estratégia didática a seguir:

- 1- Diagnóstico do conhecimento prévio;
- 2- Constituição do grupo;
- 3- Construção do contrato pedagógico;
- 4- Planeamento básico;
- 5- Organização do espaço físico;
- 6- Conteúdo a ser ensinado;
- 7- Construção do repertório das palavras significativamente compreendidas;
- 8- Trabalho em grupo como estratégia didática, como princípio de aprendizagem;
- 9- Formação prática do que foi aprendido;
- 10- Clima motivacional propício para o ensino e aprendizagem.

Sacristán (1998, p. 205) mostra que o plano docente compreende uma compilação de operações de “diferentes modos”, e de acordo com a importância do assunto:

- Antes de realizar a prática, deve-se refletir ou pensar sobre a mesma;
- Ponderar quais são os elementos que podem intervir na formatação de experiências dos discentes, com base na particularidade do conteúdo do currículo envolvido;
- Aplicar exemplos e metodologias já realizados por outros;
- Ordenar os passos que serão tomados – pode haver mais de uma possibilidade;
- Delimitar o contexto e analisar as possibilidades e as reais circunstâncias de atuação;
- Prover ou determinar os recursos essenciais.

Ao considerar os princípios andragógicos, a prática pedagógica do docente será eficaz, visto que o aluno será estimulado a desenvolver habilidades intelectuais que englobam discernimento, compreensão, tomada de decisões, raciocínio e análise de factos – isso faz com que ele se torne um profissional comprometido com a realidade do mercado de trabalho.

1.7.3 Andragogia

Os adultos carregam consigo um elemento fundamental que as crianças não possuem: a experiência. Enquanto o adulto é estimulado a absorver os ensinamentos fundamentados em suas necessidades básicas do dia ao dia, a criança é incentivada a ter novas descobertas pelo ensino. A pessoa adulta, quando inicia a busca pelos estudos, está à

procura de seus objectivos pessoais delineados anteriormente; quando a formação não valoriza esta realidade, torna-se frustrante para essa faixa etária e suas pretensões. Para que essa situação não aconteça, emprega-se a andragogia (Schmit, 2016).

O termo andragogia tem origem grega; *andro* significa adulto, e *agogus* significa guiar, conduzir. Essa palavra foi empregada pela primeira vez pelo professor alemão Alexander Kapp, em 1833. Esse termo se contrapõe à pedagogia, cujo significado literal é “a arte e ciência de ensinar crianças”, e tem sua origem na palavra grega *paid* (criança) e *agogus* (líder de) (Knowles, Holton III & Swanson, 2011).

Knowles, Holton III e Swanson (2011) propõem alguns princípios para a aprendizagem de adultos com base na teoria andragógica:

1. Necessidade de saber o quê, como e o porquê;
2. Autonomia;
3. Experiência anterior;
4. Aprendizagem contextualizada e voltada para a resolução de problemas;
5. Motivação.

A sensação de complexidade relatada por muitos profissionais deve ser resolvida através de técnicas de andragogia, cujos princípios se pautam na educação libertadora:

1. Necessidade de saber: falta conhecimento para os adultos porque os mesmos têm de aprender alguma coisa que esteja relacionada com o benefício que terão no processo.
2. Autoconceito do aprendiz: os adultos possuem a responsabilidade por suas vidas e ações, e por este motivo querem ser tratados e vistos pelos outros como tendo a capacidade para se autodirigirem.
3. Papel das experiências: a base do aprendizado, para os adultos, são suas experiências. Serão mais eficazes as técnicas que possam aproveitar a amplitude de individuais diferenças.
4. Prontidão para aprender: existe uma disposição do adulto em aprender quando a situação demanda algum tipo específico de aprendizado voltado para as reais situações do seu dia a dia.
5. Orientação para aprendizagem: o adulto consegue ter um desempenho melhor no aprendizado quando os conceitos mostrados estão inseridos em um contexto voltado para alguma utilidade ou aplicação (Martins, 2013, pp. 143-153).

Estes factos ocorrem porque a aprendizagem é algo pré disposto no indivíduo adulto, cujas vivências e experiências servem como alicerce de critérios e aprendizagens para sua vida cotidiana e profissional. Isto demanda uma metodologia focada em atividades que inspirem sua cooperação, iniciativa e participação para solucionar problemas, o que facilita sua aprendizagem (Costa, Nakata & Carvalho, 2016).

No processo de aprendizagem do adulto, alguns princípios devem ser utilizados – como ambiente e equipamentos adequados, identificação de necessidades por meio do planeamento e da formulação de objectivos, conteúdos e programas, avaliação da

aprendizagem do aluno com conotação autorreflexiva e formativa, além de outros aspectos (Carvalho, 2017).

Deve-se ter em mente que o aluno adulto precisa ter acompanhamento, apoio e suporte, que fornecem condições para que a atividade de aprendizagem ocorra. Para isso, o professor deve propor avaliações formativas e indicar os caminhos. Nessas condições, o discente tem a capacidade de se autoavaliar e de ser avaliado pelo grupo no fim das atividades com relação à aquisição de competências e habilidades direcionadas às práticas dos conteúdos teóricos estudados (Seleme & Munhoz, 2011). O modelo andragógico caracteriza-se como um modelo processual em contraponto aos modelos que possuem como base apenas o conteúdo (Knowles, Holton III & Swanson, 2009).

O processo andragógico muito se assemelha aos elementos do ciclo PDCA (*Plan – Do – Check – Act*), que, de acordo com o estudo de Lopes e Alves (2020), consiste numa metodologia aplicada para aperfeiçoar os processos de gestão. Pode-se dizer que o PDCA é um método para a melhoria da qualidade através de um sistema de ciclo permanente em que, depois do término de cada ciclo, a qualidade será elevada a um novo nível.

O ciclo PDCA, que utiliza uma forma de gestão estruturada de planejamento, execução, verificação e ação corretiva, relaciona-se perfeitamente com a metodologia freiriana, baseada numa educação transformadora (e não depositária), em que o aluno assume uma postura de participante efetivo em todas as fases do processo, inclusive na avaliação (Vasconcelos, 2016).

Neste sentido, Coelho, Dutra e Marieli (2016) comparam as metodologias pedagógica e a andragógica (quadro 2).

Quadro 2 – Pedagogia x andragogia

	Pedagogia	Andragogia
Necessidade de saber	Os aprendentes apenas necessitam de saber que devem aprender aquilo que o professor lhes ensina.	Os adultos têm necessidade de conhecer o motivo pelo qual devem aprender antes de se comprometerem com a aprendizagem.
Conceito de si	O professor tem do aprendente a imagem de um ser dependente. É esta dependência que marca, também, a autoimagem daquele que aprende.	Conscientização, por parte do adulto, da responsabilidade das decisões da sua vida. Torna-se necessário que sejam encarados como indivíduos capazes de se autogerirem.

Papel da experiência	A experiência do aprendente é considerada de pouca utilidade. Dá-se importância à experiência do professor ou dos materiais pedagógicos.	Adultos portadores de uma experiência que os distingue das crianças e dos jovens. A educação de adultos deve centrar-se nos processos individuais de aprendizagem face aos processos mais colectivos de outras etapas evolutivas.
Vontade de aprender	A disposição para aprender aquilo que o professor ensina tem como fundamento critérios e objectivos internos à lógica escolar, isto é, a finalidade de obter êxito e progredir, em termos escolares.	Os adultos têm a intenção de iniciar o processo de aprendizagem desde que compreendam a sua utilidade para determinadas situações de vida.
Orientação da aprendizagem	Aprendizagem encarada como um processo de aquisição de conhecimentos. Lógica centrada nos conteúdos.	Aprendizagem encarada como resolução de problemas e tarefas da vida quotidiana.
Motivação	Motivação para aprendizagem extrínseca ao sujeito (classificações escolares, pressões familiares, apreciações do professor).	Motivação para a aprendizagem também extrínseca (promoção profissional, melhor salário, etc.), mas principalmente intrínseca (auto-estima, satisfação profissional, qualidade de vida).

Fonte: Coelho, Dutra e Marieli (2016).

Assim, a andragogia diverge do modelo pedagógico, e direciona-se a uma etapa de vida em que as motivações e os interesses são distintos, o que força o papel do docente à mudança – distanciando-se da posição de agente que organiza a informação e possui o conhecimento para uma posição de decisão sobre os diferentes aspectos de conteúdo, ensino, avaliação, metodologia e planeamento (Coelho, Dutra & Marieli, 2016).

Para que isso aconteça, Krajn (1993, citado por Coelho, Dutra & Marieli, 2016) recomenda um período andragógico estruturado em cinco fases: 1 – Identificação das necessidades educativas; 2 – Conhecer a experiência prévia e o nível educativo dos adultos; 3 – Adequar os métodos aos hábitos e às técnicas dos adultos; 4 – Aplicação do programa; 5 – Avaliação dos resultados e rediagnóstico da aprendizagem.

O quadro 3 contempla algumas ações associadas aos elementos da andragogia e que poderiam ser praticadas nas formações da construção civil.

Quadro 3 – Ações associadas aos elementos da andragogia

Ações	Elementos da andragogia
A participação dos treinandos na organização do local de treinamento (mobiliários, maquetes, etc.) cria expectativa nos treinandos e também uma atmosfera de aceitação.	Planeamento
Utilizar caixas de ideias para os treinandos informarem pontos positivos, negativos e ideias novas para o treinamento.	Planeamento
O trabalho conclui sobre a importância do contato antes de iniciar o treinamento, para amenizar a resistência à aplicação formal do curso.	Preparação dos aprendizes
Realizar a identificação dos conhecimentos prévios dos alunos, através de uma entrevista, para identificar o perfil de cada aluno.	Diagnóstico das necessidades
Propor, na fase de aplicação do treinamento, anotar as sugestões dos treinandos, para facilitar sua aprendizagem.	Planeamento

Fonte: Bressiani e Roman (2017).

Com essas ações, seus elementos e princípios, a andragogia deixa o aluno perceber que é importante para a condução do seu aprimoramento, que pode discutir, apresentar opiniões e definir os objectivos que considera importantes (Bressiani & Roman, 2017).

Na construção civil, a situação pode ser bem mais complexa porque, em muitas situações, os instrutores são seleccionados considerando apenas o seu conhecimento técnico. Engenheiros, mestres de obras e demais profissionais assumem a condição de instrutores, uma vez que são detentores do conhecimento técnico; porém, esses profissionais geralmente desconhecem qualquer técnica para conduzir situações de aprendizagem, por não receberem a formação específica para isso (Bressiani & Roman, 2017).

Como valorizado pela educação, se todo processo relacionado à aprendizagem puder direccionar uma pessoa a ter novos conhecimentos, deve haver repetição do diagnóstico como etapa primordial da fase de avaliação (Franzin & Lopes, 2019). Para tanto, um bom instrutor deve apresentar alguns requisitos para realizar bem esta tarefa, conforme exemplificado no quadro 4.

Quadro 4 – Requisitos de um bom instrutor

<ul style="list-style-type: none">• Estar bem preparado, ter um planejamento detalhado, entender bem o material e ensaiar a apresentação. Devem-se utilizar atividades para “quebrar o gelo”, com ações que envolvam os participantes e os façam relaxar.• Saber ouvir, observar, falar sobre suas experiências, experiências de outras situações, fazer analogias com situações familiares.• Utilizar o bom humor, propor pequenos grupos ao constatar participantes tímidos.• Utilizar perguntas no planejamento, fornecer feedback quando as pessoas participam. Estimular a participação das pessoas e realizar atividades em dupla e estudos de caso para permitir que se sintam confortáveis, diminuindo os medos e aumentando a participação.• Planejar bem o tempo, treinar. Planejar materiais extras e também partes que podem ser excluídas.• Identificar as necessidades do grupo no início, de forma a estruturar as atividades com base nessas experiências. Solicitar feedback durante o curso ou nos intervalos. Ter a capacidade de reformular as etapas que virão na sequência, em função das necessidades identificadas.• Planejar e fazer perguntas. Prever perguntas para se preparar.• Conhecer todos os equipamentos e materiais a serem utilizados. Conhecer as instalações antecipadamente.• Investir algum tempo nas apresentações, para deixar os alunos confortáveis. Cumprimentar todos.• Agradecer aos participantes pelas contribuições.
--

Fonte: Bressiani e Roman (2017).

Logo, com base nos princípios de andragogia, é possível aplicar metodologias ativas de ensino e utilizar casos simulados ou experiências reais que subsidiem o aprendizado e aprimorem a prática profissional em distintos âmbitos de atuação. Nesse sentido, é importante reconhecer a necessidade de formar instrutores voltados à capacitação de adultos no sector da construção civil.

METODOLOGIA

1.8 TIPO DE PESQUISA

Para obter respostas satisfatórias a todas as indagações, a metodologia deste trabalho se efetiva em três etapas: pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo (aplicação de questionários) e análise dos resultados.

Conforme Santos e Candeloro (2006), a pesquisa bibliográfica é a primeira etapa em busca de elementos que permitam investigar o tema em materiais impressos e editados eletronicamente, especialmente por se tratar de uma tradição de pesquisa clássica.

Segundo Chizzotti (2001), a metodologia de análise de conteúdo propicia a análise das informações colhidas e a organização de registros em documentos. Assim, a análise de conteúdo permite verificar as questões de estudo, identificar e descobrir as respostas para as questões formuladas (Gomes, 1994).

Este estudo também teve caráter exploratório, pois, de acordo com Gil (2002), proporcionou maior familiaridade com o problema estudado, com o intuito de torná-lo mais explícito.

Por fim, a pesquisa de campo, consolidada através da pesquisa *survey* (quantitativa), diz respeito à obtenção de dados ou de informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população alvo, através de questionários como instrumento de pesquisa (Fonseca, 2002).

1.9 POPULAÇÃO

Conforme Prodanov (2013), a definição de população-alvo vincula-se diretamente com os resultados e a capacidade de generalizá-los, em face do tamanho e da qualidade da amostra que se evidencia como conjunto ou subconjunto da população-alvo estudada.

A população escolhida para participar da pesquisa se constitui de seis empresas do ramo de construção civil, representadas por seus gestores, supervisores de campo e trabalhadores subordinados, totalizando 72 questionários; 60 questionários foram aplicados para os trabalhadores das empresas (dez questionários para cada uma das seis empresas), seis questionários aplicados aos supervisores (um de cada uma das seis empresas) e seis questionários aplicados aos gestores (um de cada uma das seis empresas), cujos respondentes foram escolhidos de forma aleatória.

Apesar de o objectivo norteador focar exclusivamente no aprendizado do trabalhador do canteiro de obras, também participaram dos questionários supervisores e

empresas – estas foram representadas por seus donos ou gerentes gerais, que trouxeram informações relevantes ao objectivo proposto e auxiliaram no diagnóstico do problema.

1.10 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

O critério de inclusão foi o pertencimento do público-alvo a empresas da categoria de construção civil na região do município de Vilhena (RO) e que fornecem formação em segurança e saúde no trabalho. Já os critérios de exclusão foram adotados para as empresas de construção civil de grande porte ou que não forneçam formação em segurança e saúde no trabalho a seus funcionários, igualmente para as que não são localizadas na cidade de Vilhena. Todavia, a NR-18 (2020), que trata da Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção, preconiza que todos os funcionários devem receber formação adicional e regular para garantir que suas atividades sejam realizadas com segurança.

As empresas escolhidas foram as de construção civil de pequeno e médio porte que trabalham com edificações de até quatro pavimentos, as quais possuem Classificação Nacional de Atividades Econômicas (doravante, CNAE) e grau de risco que, conforme a classificação da NR-04 (2016), que trata de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, é uma escala numérica de 1 a 4 (Risco muito baixo = 1; Risco baixo = 2; Risco médio = 3 e Risco alto = 4) usada para avaliar a intensidade do risco a que os trabalhadores de cada tipo de empresa estão sujeitos. Esse valor é usado para definir quais obrigações a empresa deve cumprir para se manter atualizada com as leis trabalhistas. A tabela Tabela 3, a seguir, representa a quantidade de empresas estudadas, CNAE e grau de risco de cada uma.

Tabela 3 – Instituições onde serão coletados os dados

EMPRESAS	CNAE	GRAU DE RISCO (Conforme a NR-04)
Empresa 01		
Empresa 02		
Empresa 03	41.20-4	
Empresa 04	(Construção de	3
Empresa 05	Edifícios)	
Empresa 06		

Fonte: elaborado pelo autor (2020).

As empresas que não atenderam a este critério foram excluídas. Para os participantes, o critério de inclusão foi o da escolha por homens ou mulheres com idade

acima de 18 anos em regime de trabalho na construção civil, conforme a Classificação Brasileira de Ocupação - 715 (doravante , CBO-715); desta forma, foram excluídos os funcionários que atuaram na empresa e não exerceram diretamente suas atividades na construção civil – a exemplo de agentes de limpeza, cozinheiro, auxiliar de escritório, entre outros. O grau de escolaridade não foi critério para exclusão ou inclusão.

1.11 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados foi composto por três questionários (Apêndice A) abertos e semiabertos – o primeiro com 18 questões aplicadas aos trabalhadores da área de construção de uma obra; o segundo com seis questões aplicadas aos supervisores; e o terceiro com oito questões aplicadas à gestão das empresas.

O questionário destinado aos trabalhadores abordou o aspecto pessoal (idade, experiência, escolaridade), uso efetivo dos equipamentos de segurança, cursos, experiência com as formações, avaliações, sugestões de melhoria e vivência prática após a formação.

O questionário aos supervisores (Apêndice A.2) abordou questões relacionadas à prática da supervisão tendo por base a formação em saúde e segurança no trabalho, avaliando sua percepção junto aos trabalhadores e também sua atuação direta no controle e correção.

Já o questionário aos gestores (Apêndice A.3) abordou questões sobre o tempo de atuação da empresa no mercado, contratação e ministração dos cursos, supervisão e avaliação dos funcionários que passaram pelas formações.

1.12 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

O procedimento de coleta de dados ocorreu por visita presencial e distribuição dos questionários impressos, uma vez que o público pesquisado dificilmente teria acesso ou facilidade em usar dispositivos digitais para responder aos questionários.

Em decorrência do atual isolamento social devido à pandemia de covid-19 (decretada em março de 2020 pela OMS), em alguns casos esse contato ocorreu por telefone – como se trata de um público que pode não ter acesso ou familiaridade com computadores/*internet*, o contato telefônico foi mais eficiente, até porque o volume de perguntas do questionário não ocupou mais que dez minutos do tempo do entrevistado. Os contatos feitos pessoalmente foram realizados com o devido distanciamento social e uso de álcool em gel e máscara de proteção individual.

Para a entrevista pessoal, foi solicitada a colaboração para responder ao questionário (em média, dez minutos para responder), como também a autorização dos entrevistados para apresentação dos resultados deste estudo em eventos da área de saúde e publicações em revista científica nacional e/ou internacional. Por ocasião da publicação dos resultados, o nome do participante foi mantido em sigilo absoluto. O questionário foi aplicado de forma individualizada e a abordagem foi feita em local reservado (escritório do canteiro de obra ou espaço de lazer e refeições em momento individualizado), evitando qualquer constrangimento.

A participação no estudo foi voluntária; portanto, o participante não era obrigado a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo pesquisador. Caso decidisse não participar do estudo, ou resolvesse, a qualquer momento, desistir da atividade, não haveria modificação na assistência que vinha recebendo na empresa (se fosse o caso). Os riscos presentes foram:

- I - Contato pessoal e constrangimento entre participante e pesquisador, que foi minimizado com a opção de responder ao questionário anonimamente, sem qualquer questionamento que direcionasse a resposta ao indivíduo;
- II – Cada participante recebeu uma caneta e teve à sua disposição álcool 70% para higienização das mãos, reduzindo qualquer tipo de risco biológico.

1.13 PROCESSAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Feito o levantamento, os dados foram consolidados e tabulados, para posteriormente gerarem resultados em gráficos ou tabelas, de modo a facilitar a identificação e a análise de informações. Mattos (2017) explica que a tabulação envolve a contagem de registros em diferentes categorias, o que permite desdobrar informações, discriminar elementos essenciais e verificar relações entre as variáveis dos dados. Essa verificação é feita manualmente ou com o uso do computador.

O processamento e a análise dos dados ocorreram, inicialmente, pela transposição das informações coletadas no questionário impresso ao *software* Excel, a fim de totalizar os dados e cruzar informações – para posterior construção dos gráficos analíticos, que subsidiaram a análise de resultados.

Os dados coletados foram armazenados em pasta com senha de um computador ao qual apenas o pesquisador deste trabalho teve acesso, garantindo-lhes maior segurança. Após

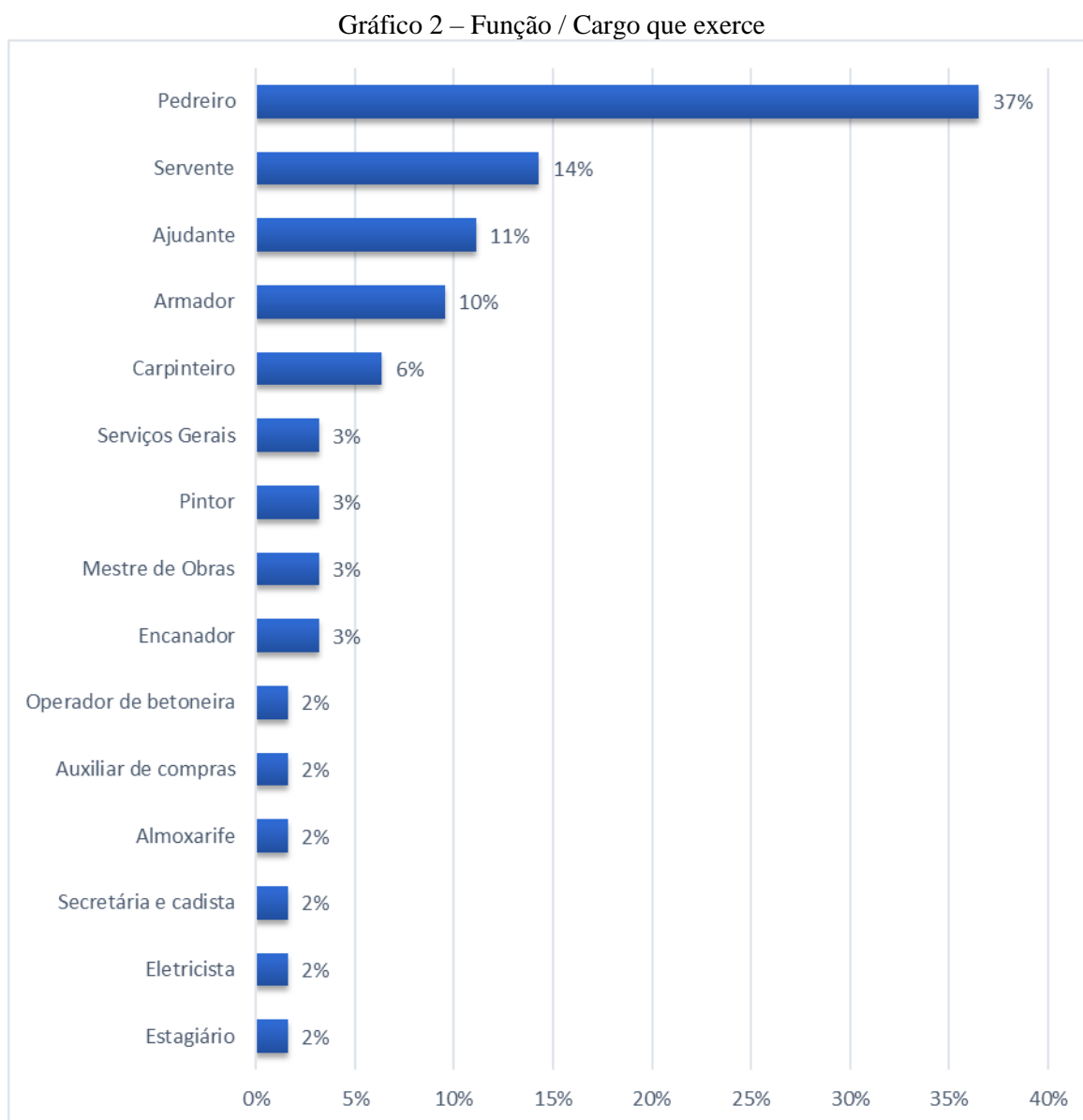
o período do projecto de pesquisa, o material coletado será descartado ou apagado; o computador que armazena os dados será formatado.

Quanto à divulgação dos resultados alcançados com esta pesquisa, foi criado um relatório final da análise, enviado por e-mail às empresas estudadas.

PESQUISA DE CAMPO E ANÁLISE DE DADOS

1.14 PERGUNTAS DIRIGIDAS AOS TRABALHADORES

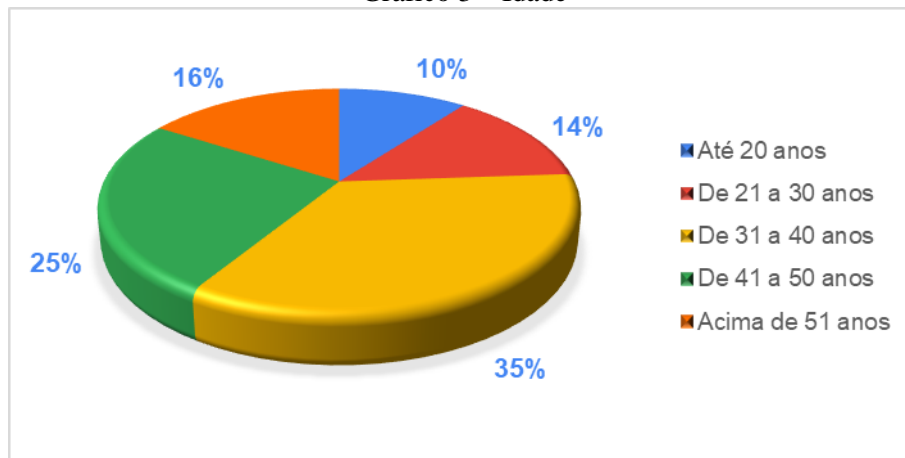
Pelo gráfico 2, a seguir, é possível observar que a principal função desempenhada pelos entrevistados é a de pedreiro, com 37%, seguida das profissões de servente (14%), ajudante (11%) e armador (10%).



Fonte: da pesquisa.

Quanto à idade, o Gráfico 3 indica que 35% estão na faixa etária entre 31 e 40 anos, seguidos da faixa de 41 a 50 anos, com mais de 25%; a menor estatística (10%) é a da faixa etária abaixo dos 20 anos.

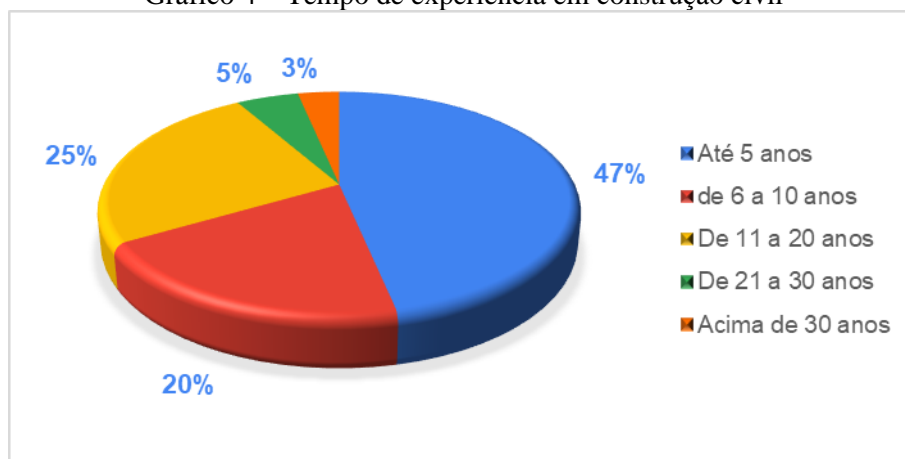
Gráfico 3 – Idade



Fonte: da pesquisa.

Quanto ao tempo de experiência na construção civil, observa-se no Gráfico 4 que quase metade dos entrevistados está nessa atividade há no máximo cinco anos e a outra metade, entre seis e 20 anos; apenas 5% exercem a função entre 21 e 30 anos, e 3% há mais de 30 anos.

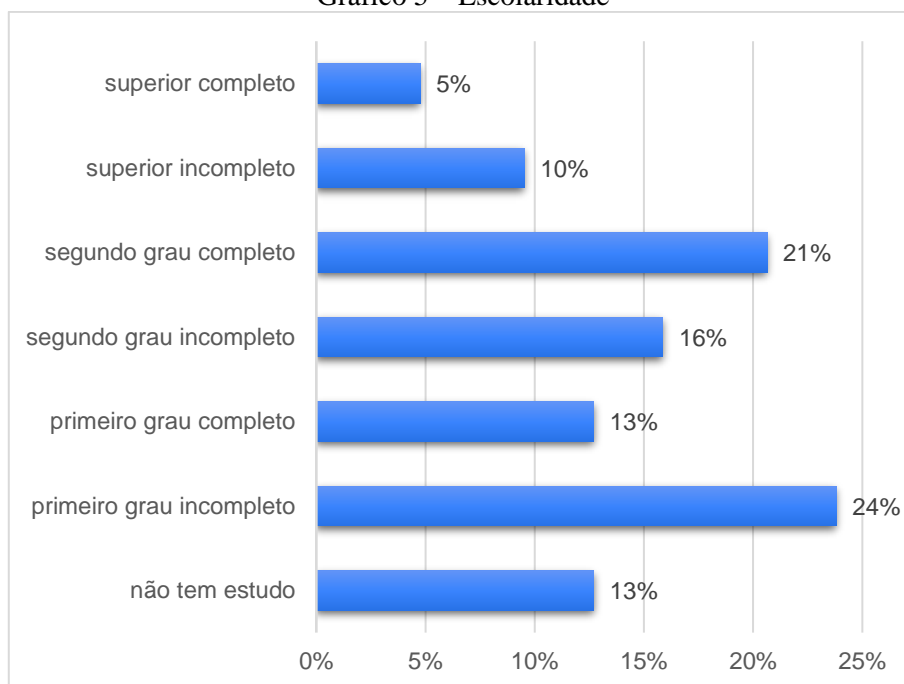
Gráfico 4 – Tempo de experiência em construção civil



Fonte: da pesquisa.

No quesito escolaridade, percebe-se, no gráfico 5, que a maior parte tem ensino fundamental II incompleto (24%) e ensino médio completo (21%), sendo que apenas 5% tem curso superior completo.

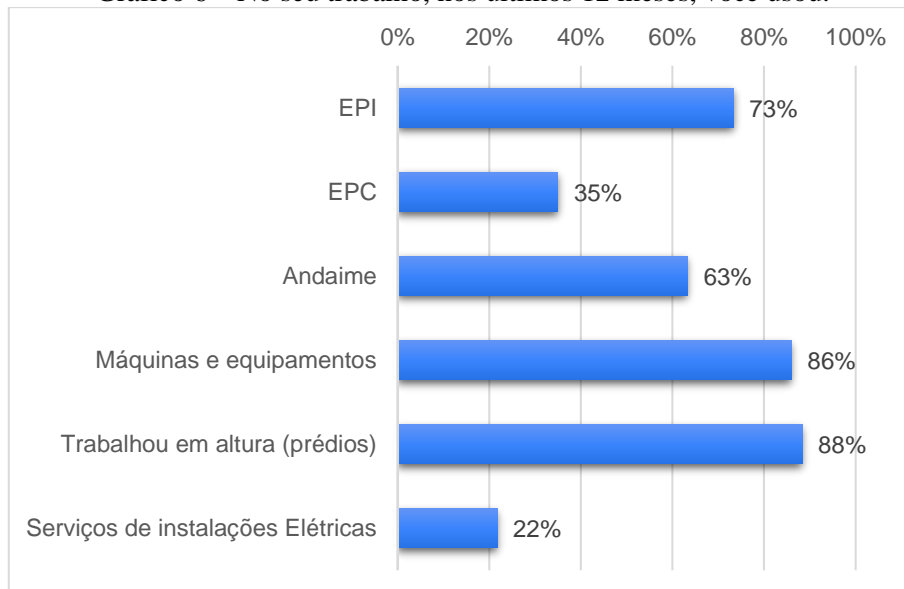
Gráfico 5 – Escolaridade



Fonte: da pesquisa.

Pelo gráfico 6, nota-se que aproximadamente 88% dos entrevistados já trabalharam em altura (prédios); cerca de 73% usaram EPIs e quase 63% usaram máquinas, equipamentos e andaimes nos últimos 12 meses.

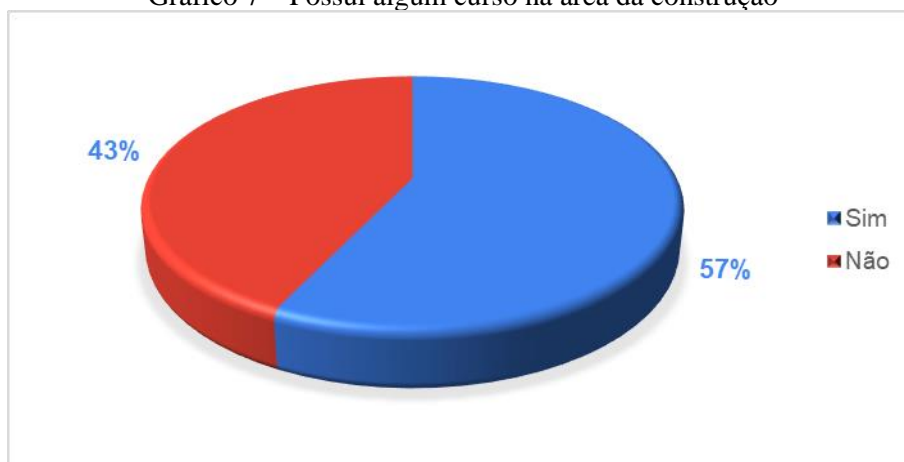
Gráfico 6 – No seu trabalho, nos últimos 12 meses, você usou:



Fonte: da pesquisa.

Pelo Gráfico 7, observa-se que 57% possuem algum curso na área de construção civil, mas 43% não possuem nenhum.

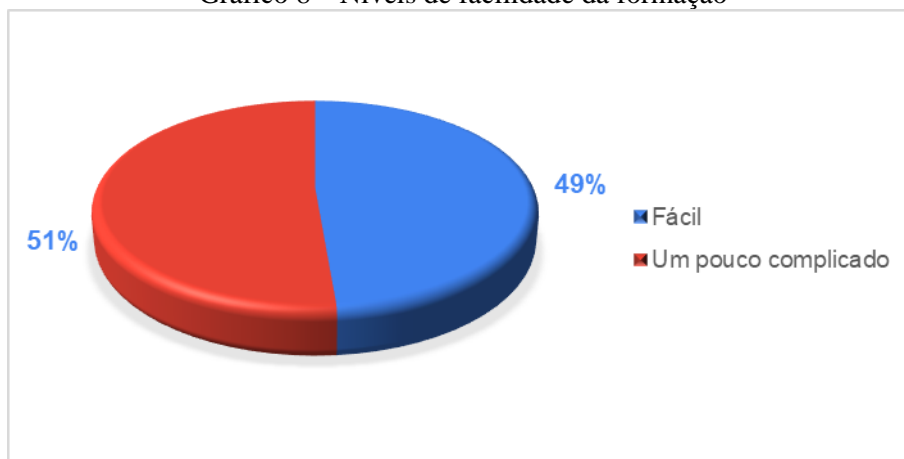
Gráfico 7 – Possui algum curso na área da construção



Fonte: da pesquisa.

Com respeito à facilidade da formação (gráfico 8), 29% afirmaram ser fácil, 30% disseram ser um pouco complicado e 41% não responderam.

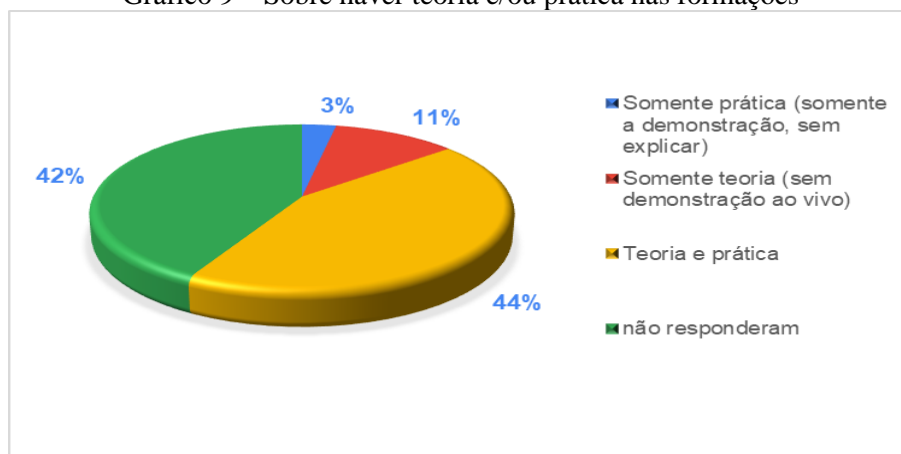
Gráfico 8 – Níveis de facilidade da formação



Fonte: da pesquisa.

Quanto ao que houve na formação (gráfico 9), 44% disseram ter havido tanto teoria como também prática e apenas 11% disseram ter havido somente teoria (sem demonstração ao vivo).

Gráfico 9 – Sobre haver teoria e/ou prática nas formações



Fonte: da pesquisa.

Quanto à opção do que poderia melhorar nas formações, o Gráfico 10 demonstra que a maioria (26) optou por formação prática na obra e demonstração prática (23); as opções menos escolhidas foram professores melhores (10) e entrega de apostilas (12).

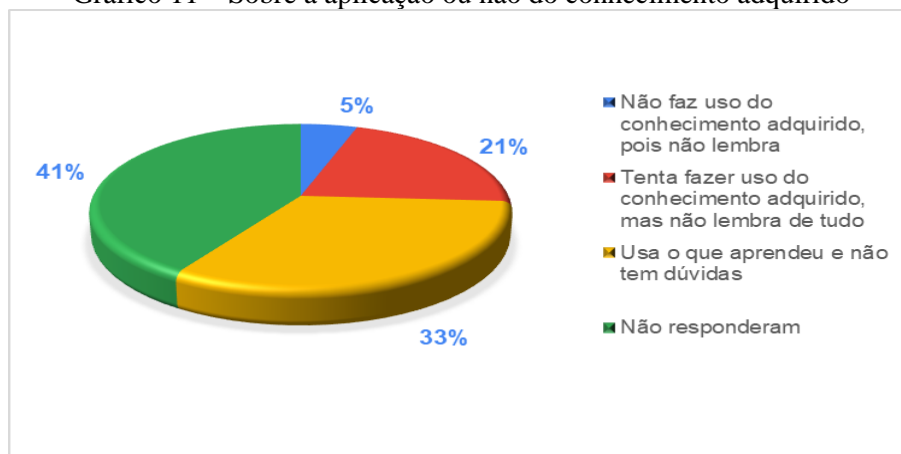
Gráfico 10 – Sobre o que poderia ser melhorado nas formações



Fonte: da pesquisa.

Após passarem por formação, 33% dos entrevistados afirmaram que usam o que aprenderam e não têm dúvidas; 21% indicaram tentar usar, mas não conseguiram se lembrar de tudo; apenas 5% não usaram o que aprenderam por não se lembrarem do que lhes foi passado (gráfico 11).

Gráfico 11 – Sobre a aplicação ou não do conhecimento adquirido



Fonte: da pesquisa.

O Gráfico 12 revela o percentual de entrevistados que já sofreu algum acidente de trabalho; a maioria (79%) disse nunca ter se acidentado, e apenas 21% disseram já ter sofrido algum acidente de trabalho.

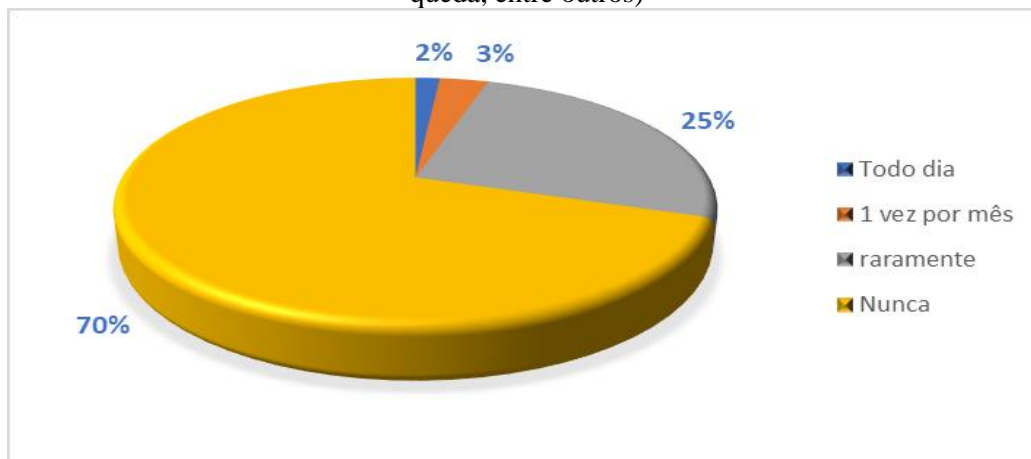
Gráfico 12 – Sobre a experiência pessoal de ter sofrido acidente de trabalho



Fonte: da pesquisa.

Quanto à frequência com que costuma sofrer algum acidente, 70% indicaram que isto nunca ocorreu; 25% indicaram que raramente sofrem algum acidente; 3% responderam que sofrem acidentes ao menos uma vez por mês (gráfico 13).

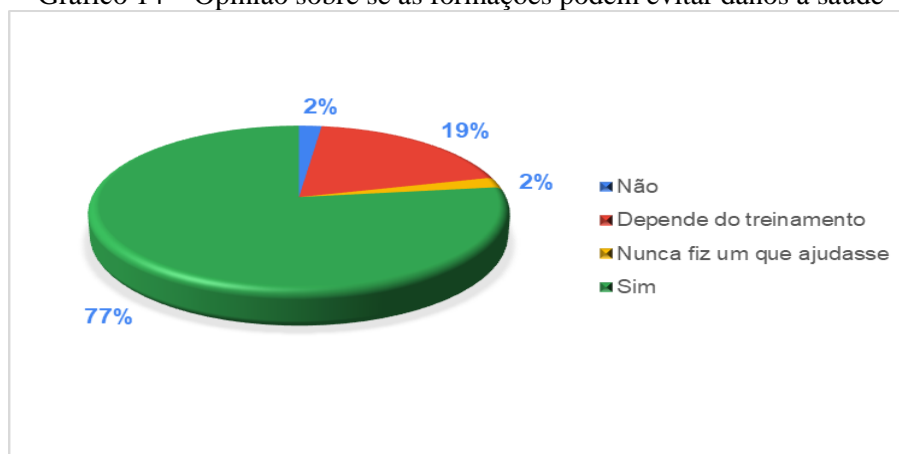
Gráfico 13 – Frequência com que costuma sofrer algum acidente (corte, escoriação, queda, entre outros)



Fonte: da pesquisa.

O gráfico 14 demonstra a opinião dos entrevistados sobre o potencial das formações para evitar danos à saúde; 77% indicaram que sim, 19% disseram que depende da formação e apenas 2% disseram ou que não ou que nunca fizeram uma formação que ajudasse.

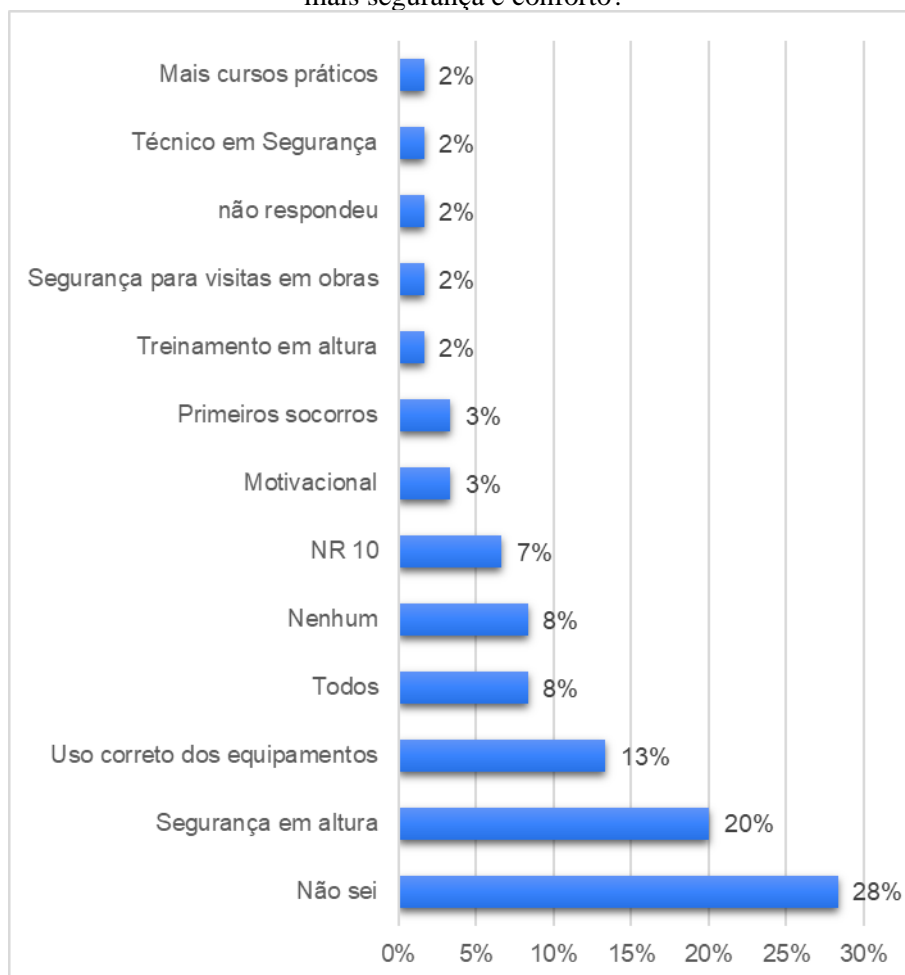
Gráfico 14 – Opinião sobre se as formações podem evitar danos à saúde



Fonte: da pesquisa.

É possível concluir pelo Gráfico 15 que, do tipo de formação esperada para que haja maior conforto e segurança, a maioria (20%) optou pela formação de segurança em altura, seguida pela formação de uso correto dos equipamentos.

Gráfico 15 – Que tipo de treinamento gostaria de receber para trabalhar com mais segurança e conforto?

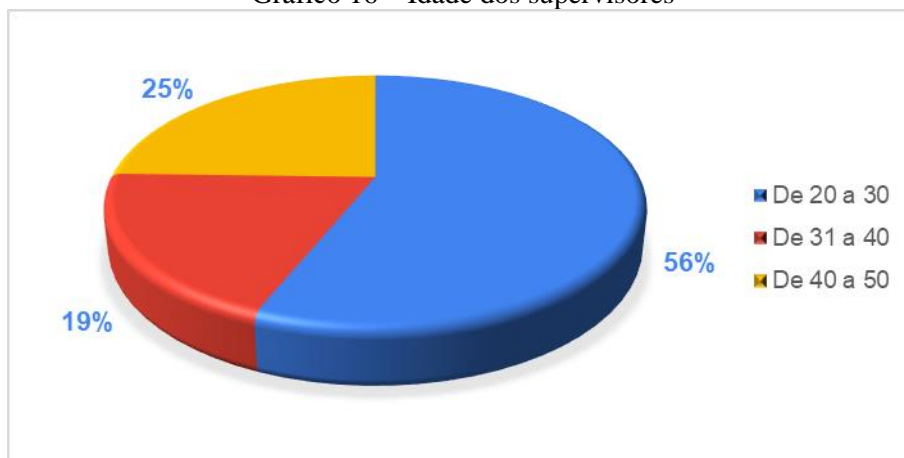


Fonte: da pesquisa.

1.15 PERGUNTAS DIRIGIDAS AOS SUPERVISORES

É possível observar, no gráfico 16, que a maioria dos supervisores (56%) está na faixa etária de 20 a 30 anos, 19% entre 31 e 40 anos e 25% com idade entre 40 e 50 anos.

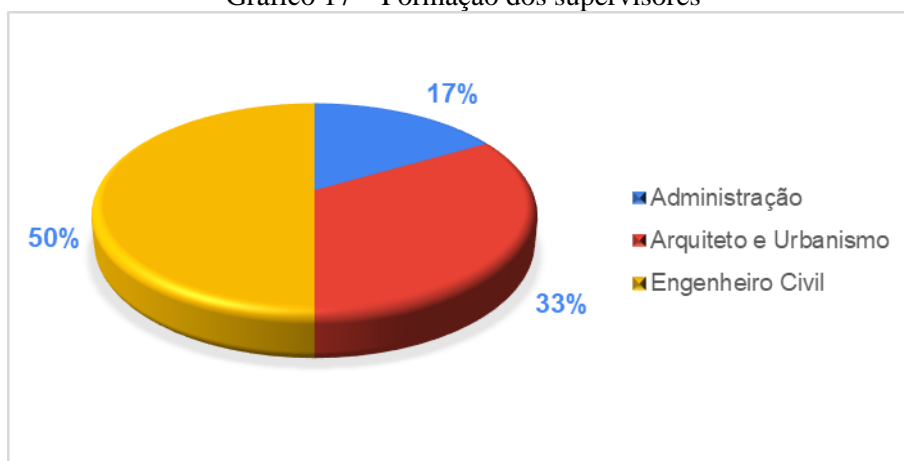
Gráfico 16 – Idade dos supervisores



Fonte: da pesquisa.

Quanto à formação dos supervisores, observa-se, no Gráfico 17, que metade dos entrevistados é formada em engenharia civil (50%); 33% são formados em arquitetura e urbanismo, e 17% em administração.

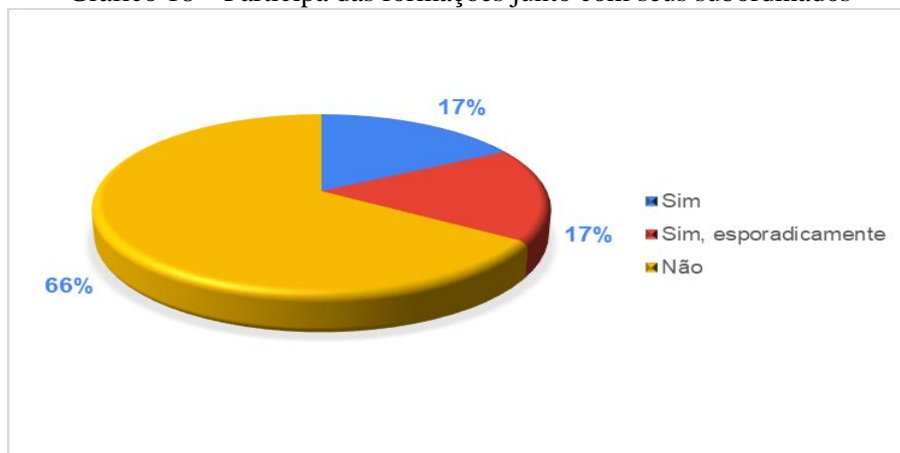
Gráfico 17 – Formação dos supervisores



Fonte: da pesquisa.

Pelo gráfico 18, é possível perceber que a maioria dos supervisores (66%) participa das formações junto com seus subordinados; 17% disseram participar apenas esporadicamente, e 17% não participam.

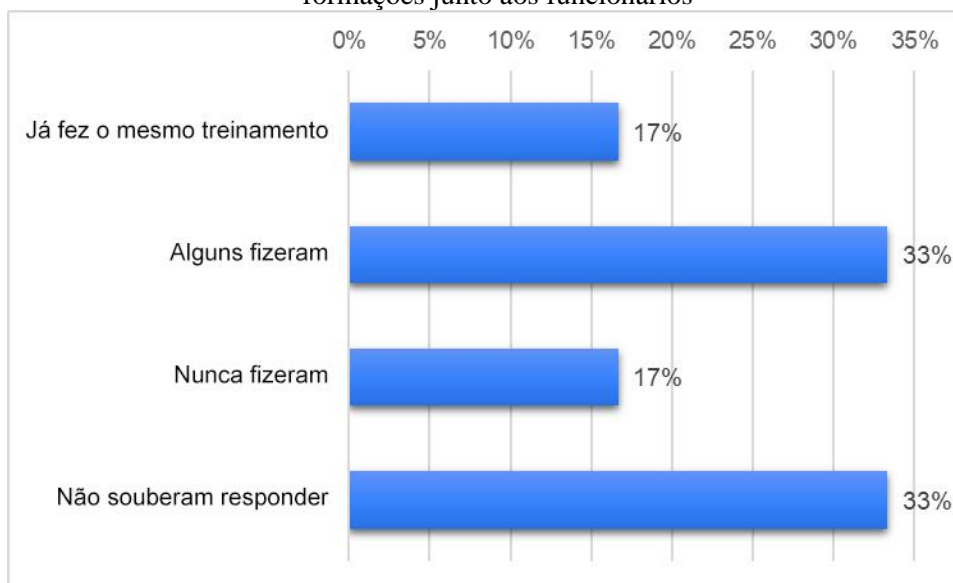
Gráfico 18 – Participa das formações junto com seus subordinados



Fonte: da pesquisa.

Pelo gráfico 19, observa-se que, dentre os supervisores que não participam das formações junto com os demais funcionários, 17% já fizeram a mesma formação, 33% afirmaram ter feito algumas delas, 17% nunca fez nenhuma e 33% não souberam responder.

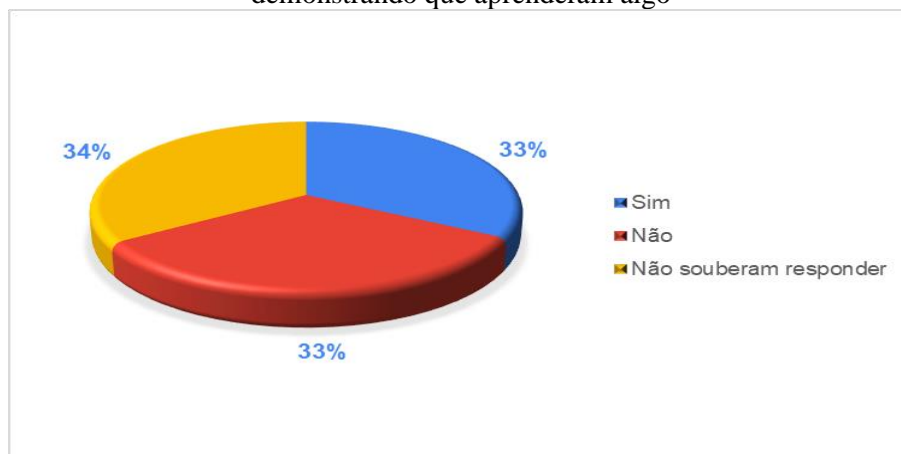
Gráfico 19 – Realização da formação por supervisores que não participam das formações junto aos funcionários



Fonte: da pesquisa.

Quanto aos trabalhadores mudarem de atitude depois da formação, demonstrando que já aprenderam, o Gráfico 20 elucida que 33% dos supervisores disseram que “sim”, 33% disseram que “não” e 34% não souberam responder.

Gráfico 20 – Os trabalhadores mudam de atitude depois das formações, demonstrando que aprenderam algo



Fonte: da pesquisa.

Sobre os subordinados pedirem alguma orientação a respeito de algo que não tenham entendido na formação, 50% afirmaram que isso não acontece, 17% disseram que sim e 33% não souberam responder (gráfico 21).

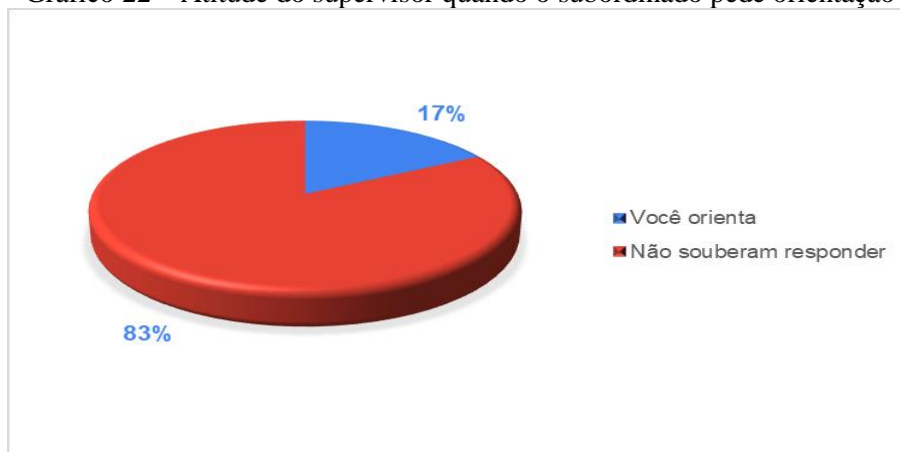
Gráfico 21 – Se subordinados pedem orientação sobre algo que não tenham entendido na formação



Fonte: da pesquisa.

Sobre o que é feito quando um subordinado pede orientação (gráfico 22), apenas 17% disseram orientar e 83% não souberam responder, não havendo nenhuma resposta para “não tem conhecimento para ajudar” ou “quando não sabe, procura descobrir para orientar”.

Gráfico 22 – Atitude do supervisor quando o subordinado pede orientação



Fonte: da pesquisa.

Sobre a ação de fiscalizar para conferir se estão fazendo certo o que aprenderam na formação, vê-se, no Gráfico 23, que 17% dos supervisores disseram que “sim”; 33% responderam que “não”; outros 17% disseram que não fiscalizam, pois outros funcionários têm essa tarefa; 33% não souberam responder.

Gráfico 23 – Fiscalização para conferir se fazem certo o que aprenderam na formação



Fonte: da pesquisa.

Sobre o que poderia ser feito para que as formações sejam mais eficientes, todos os supervisores afirmaram que reuniões em grupo (em que cada um poderia colocar suas dúvidas) seriam benéficas à formação; 83% dos supervisores disseram que seria bom haver mais fiscalização para conferir se os funcionários estão fazendo tudo certo, mais punição caso não cumpram o que aprenderam e cursos mais frequentes. Sobre a entrega de materiais impressos (apostilas, manuais, etc.), ninguém se manifestou (gráfico 24).

Gráfico 24 – O que pode ser feito para que a formação seja eficiente

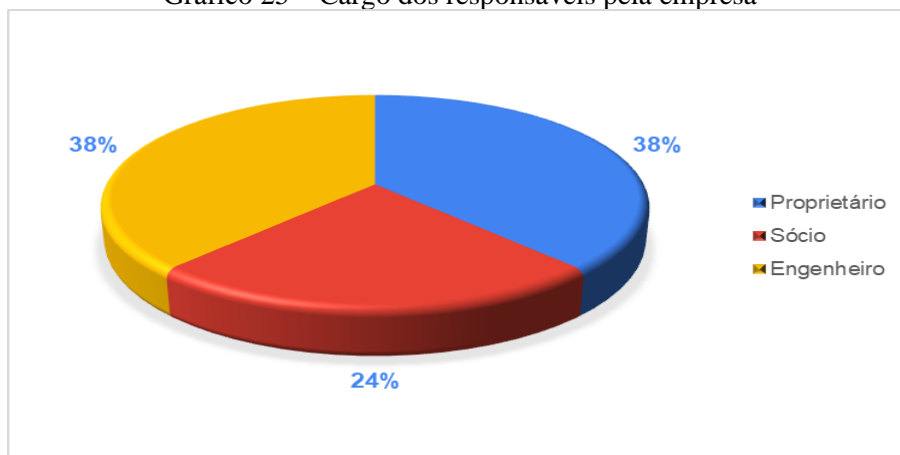


Fonte: da pesquisa.

1.16 PERGUNTAS DIRIGIDAS À EMPRESA

Em relação ao cargo dos responsáveis pela empresa (gráfico 25), observa-se que 38% são proprietários, 38% são engenheiros e 24% são sócios.

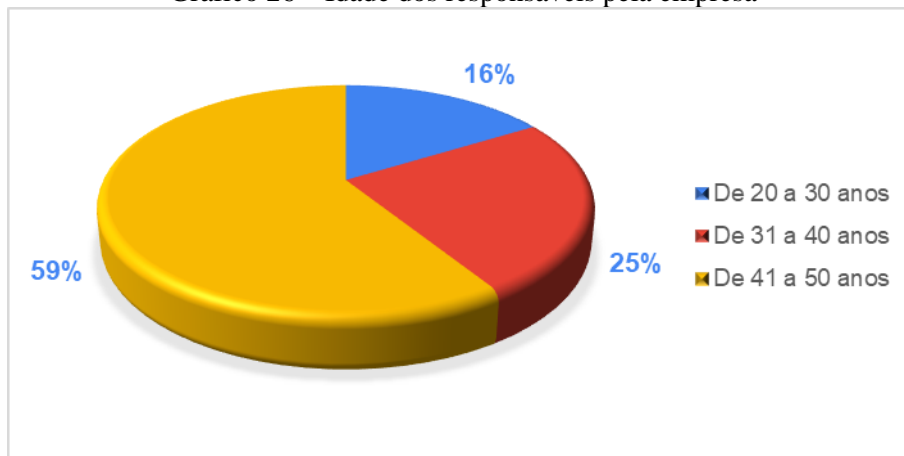
Gráfico 25 – Cargo dos responsáveis pela empresa



Fonte: da pesquisa.

Observa-se, no Gráfico 26, que a idade dos respondentes variou de 20 a 50 anos, sendo que 59% estão na faixa etária de 41 a 50 anos, 24% na faixa entre 31 e 40 anos e 16% na faixa de 20 a 30 anos.

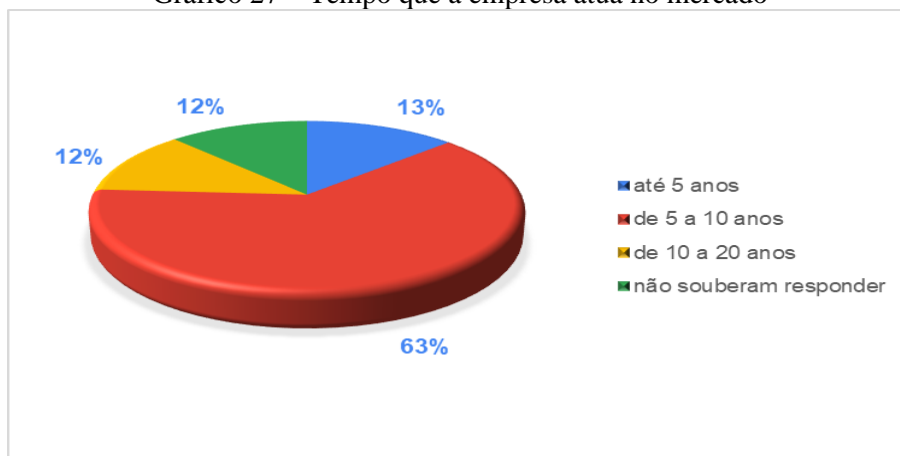
Gráfico 26 – Idade dos responsáveis pela empresa



Fonte: da pesquisa.

Quanto ao tempo de atuação da empresa no mercado, o Gráfico 27 elucida que a maioria (63%) tem de cinco a dez anos no mercado, 13% têm menos de cinco anos de atividade, 12% têm de dez a 20 anos de mercado e 12% não souberam responder.

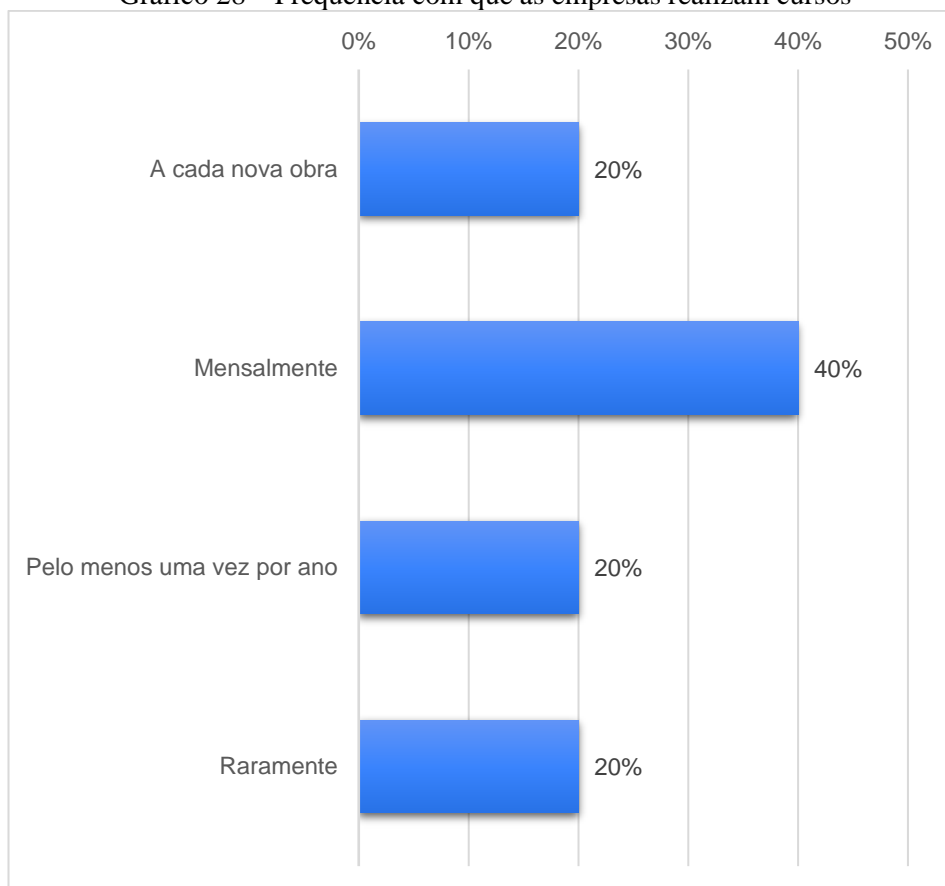
Gráfico 27 – Tempo que a empresa atua no mercado



Fonte: da pesquisa.

Sobre a frequência de contratação dos cursos (gráfico 28), 20% das empresas fazem contratação a cada nova obra, 40% contratam cursos mensalmente, 20% contratam pelo menos uma vez por ano e o restante (20%) ou contrata raramente ou não contrata.

Gráfico 28 – Frequência com que as empresas realizam cursos



Fonte: da pesquisa.

No tocante aos funcionários que participam de cursos (gráfico 29), 63% dos gestores responderam que todos, independente de cargo; 37% não souberam responder.

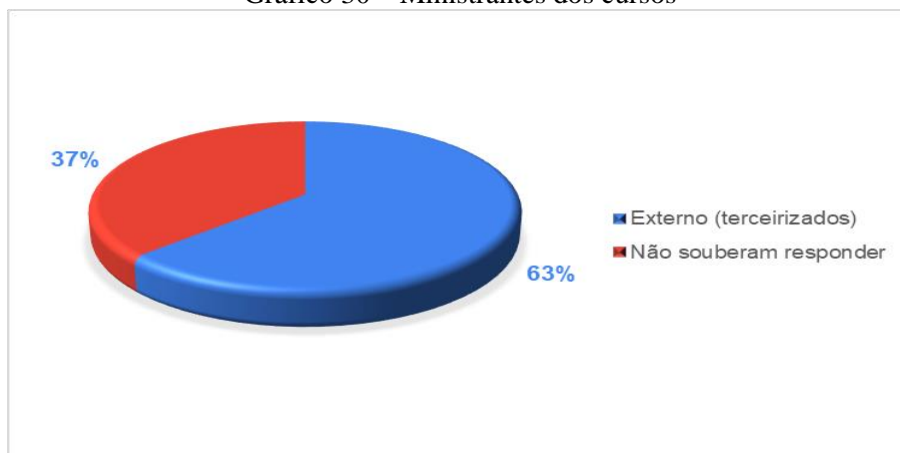
Gráfico 29 – Funcionários que participam de cursos (cargos)



Fonte: da pesquisa.

Pelo Gráfico 30, observa-se que os cursos são ministrados por pessoal externo para 63% dos respondentes; 37% não souberam responder. Ninguém respondeu “realizado por pessoal interno” ou “tanto interno como externo”.

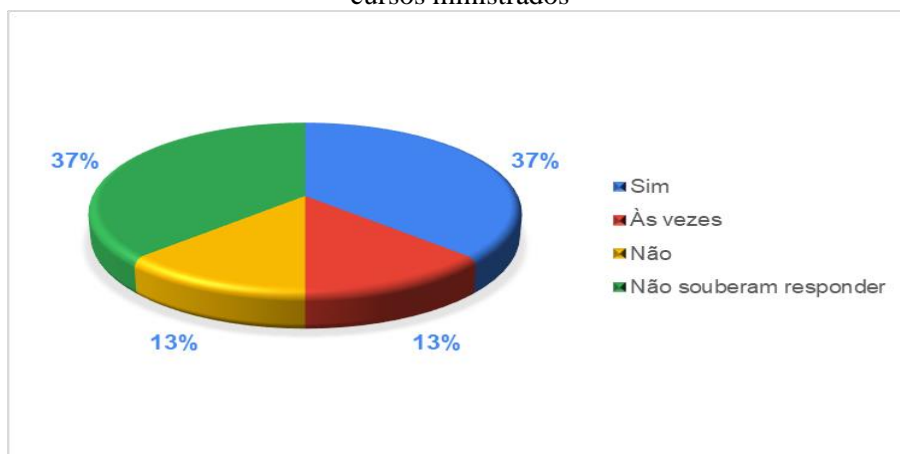
Gráfico 30 – Ministrantes dos cursos



Fonte: da pesquisa.

Quanto à frequência ou periodicidade de avaliação dos cursos por parte da gerência ou supervisão (gráfico 31), 37% afirmaram que isso ocorre, 13% que isto ocorre às vezes, 13% disseram que isto não ocorre e 37% não souberam responder.

Gráfico 31 – Frequência ou periodicidade de avaliação da qualidade de cursos ministrados



Fonte: da pesquisa.

Para 37%, a qualidade dos cursos é avaliada considerando o material e a avaliação da empresa no mercado; para 13%, essa avaliação é feita pelo reconhecimento e *know-how* da empresa; 50% não souberam responder (gráfico 32).

Gráfico 32 – Formato de avaliação da qualidade do curso



Fonte: da pesquisa.

Quanto à emissão de certificado na conclusão dos cursos (gráfico 33), 62% afirmaram existir e 38% não souberam responder.

Gráfico 33 – Os cursos emitem certificado de conclusão



Fonte: da pesquisa.

Sobre a existência de prova ou teste no curso (gráfico 34), 13% disseram que existe, 37% disseram que não existe e 50% não souberam responder.

Gráfico 34 – Existência de prova ou teste no curso para o funcionário



Fonte: da pesquisa.

A avaliação pela empresa do funcionário que fez algum curso existe para 37% dos entrevistados, não existe para 13% e 50% não souberam responder (gráfico 35).

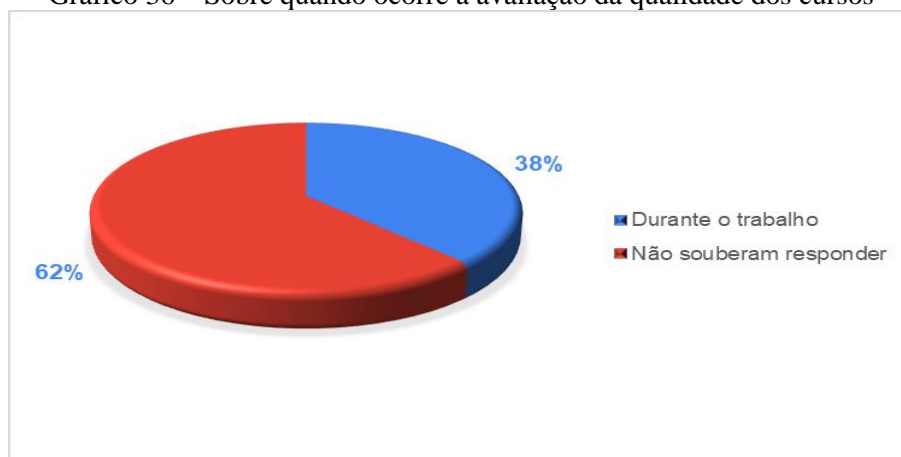
Gráfico 35 – O funcionário que faz o curso é avaliado pela empresa



Fonte: da pesquisa.

Pelo Gráfico 36, observa-se que 38% dos participantes indicaram que a avaliação ocorre durante o trabalho; 62% não souberam responder.

Gráfico 36 – Sobre quando ocorre a avaliação da qualidade dos cursos



Fonte: da pesquisa.

Quanto à consequência de um funcionário que não passa na prova, nenhum participante soube responder (gráfico 37).

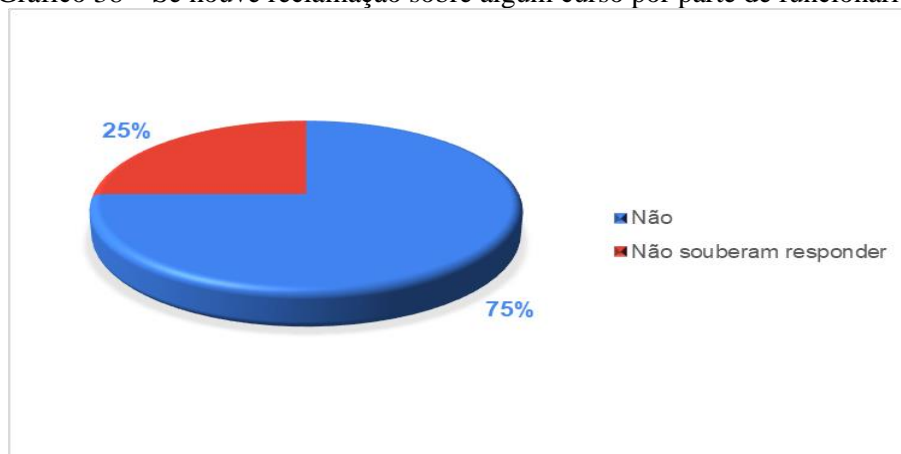
Gráfico 37 – Metodologia aplicada para funcionário reprovado no curso



Fonte: da pesquisa.

Sobre a existência de reclamação ou sugestão por parte dos funcionários referente a algum curso, 75% indicaram nunca ter ocorrido e 25% não souberam responder (gráfico 38).

Gráfico 38 – Se houve reclamação sobre algum curso por parte de funcionários



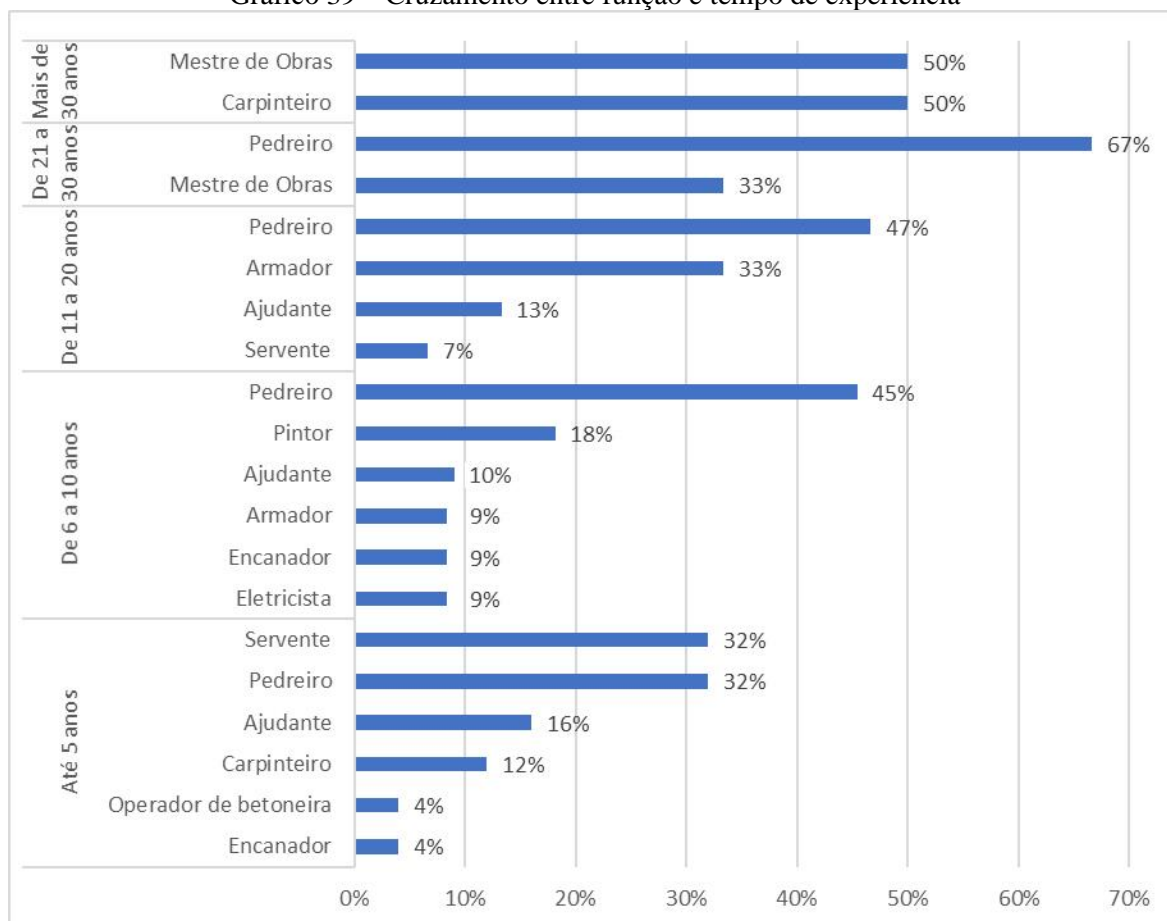
Fonte: da pesquisa.

1.17 CRUZAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Esta pesquisa investigou a relação entre funcionários, supervisores e gestão de pequenas empresas do sector de construção civil quanto à formação que os funcionários operadores recebem, de forma a retratá-los como eles se veem e sugerir alternativas para que as formações sejam mais bem aproveitadas. Observaremos, a seguir, o cruzamento dos principais dados coletados pela pesquisa, o que possibilita ampliar a perspectiva dentro dos objectivos propostos.

Quanto ao tempo de experiência, é possível observar no Gráfico 39, abaixo, que os cargos cujos funcionários possuem mais de 30 anos de experiência são compostos por mestres de obra e carpinteiros; 67% dos cargos cujos funcionários têm entre 21 e 30 anos de experiência são ocupados por pedreiros, e 33% por mestres de obras. Isso demonstra que essas são funções que requerem experiência de seus ocupantes.

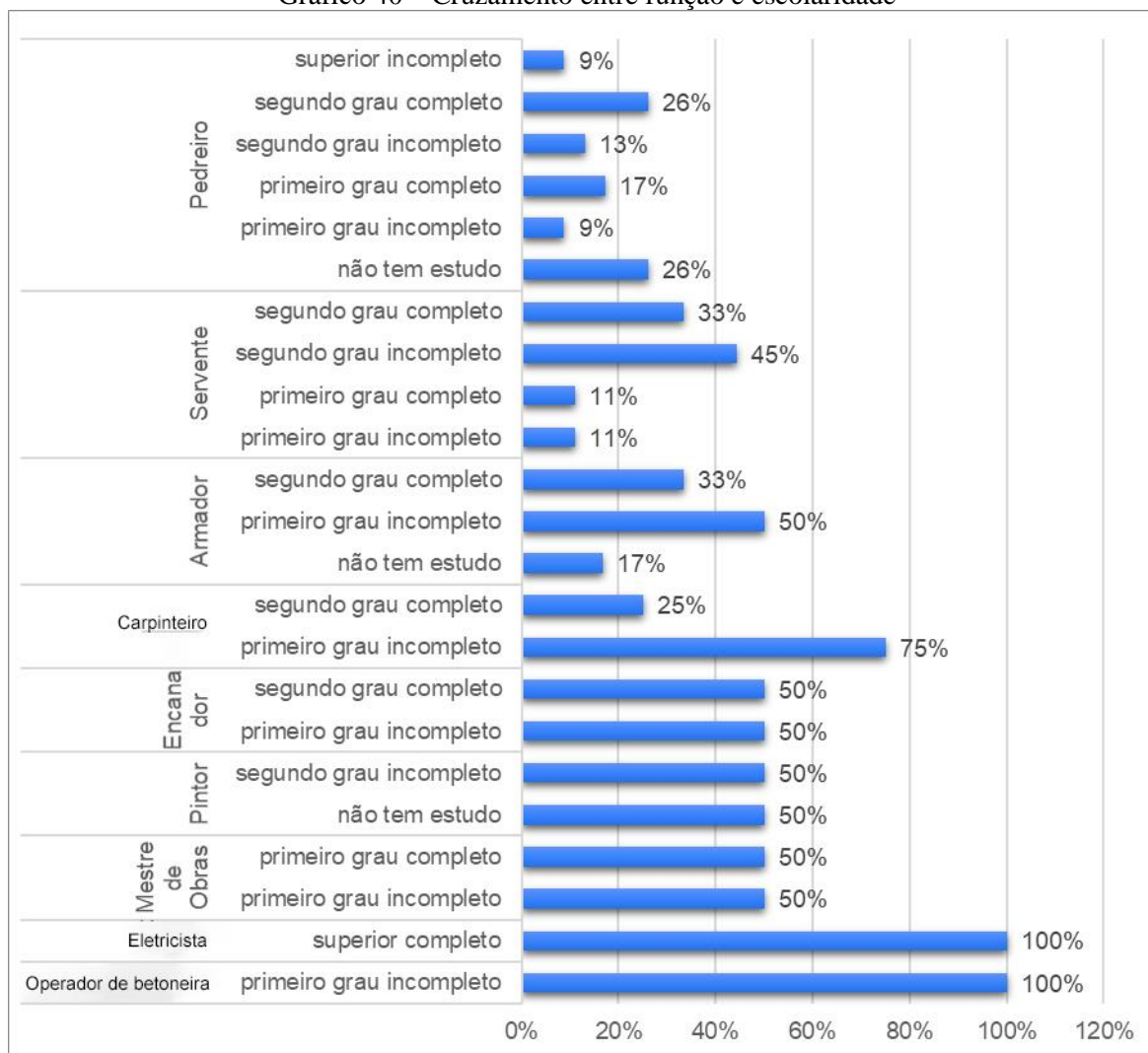
Gráfico 39 – Cruzamento entre função e tempo de experiência



Fonte: da pesquisa.

Experiência pode não necessariamente representar formação cultural. No gGráfico 40, faz-se uma radiografia do cruzamento entre função exercida e grau de escolaridade.

Gráfico 40 – Cruzamento entre função e escolaridade



Fonte: da pesquisa.

Neste quesito, é possível observar pelo Gráfico 40 que entre os pedreiros, a função prevalente na pesquisa, apenas 9% já cursaram, mas não concluíram, o ensino superior; 26% têm ensino médio (segundo grau) completo e 13% têm ensino médio incompleto; 17% concluíram o ensino fundamental (primeiro grau); 9% têm ensino fundamental incompleto; 26% não têm qualquer formação. Assim, é possível afirmar que esta categoria profissional emprega, em sua maioria, indivíduos com baixa escolaridade. Quanto aos serventes, todos tinham algum tipo de estudo – porém, com ensino médio incompleto. Num contexto global, entre os profissionais da área da construção de uma obra, dos que não tinham estudo, 75% eram de pedreiros, 12,5% armadores e 12,5% pintores.

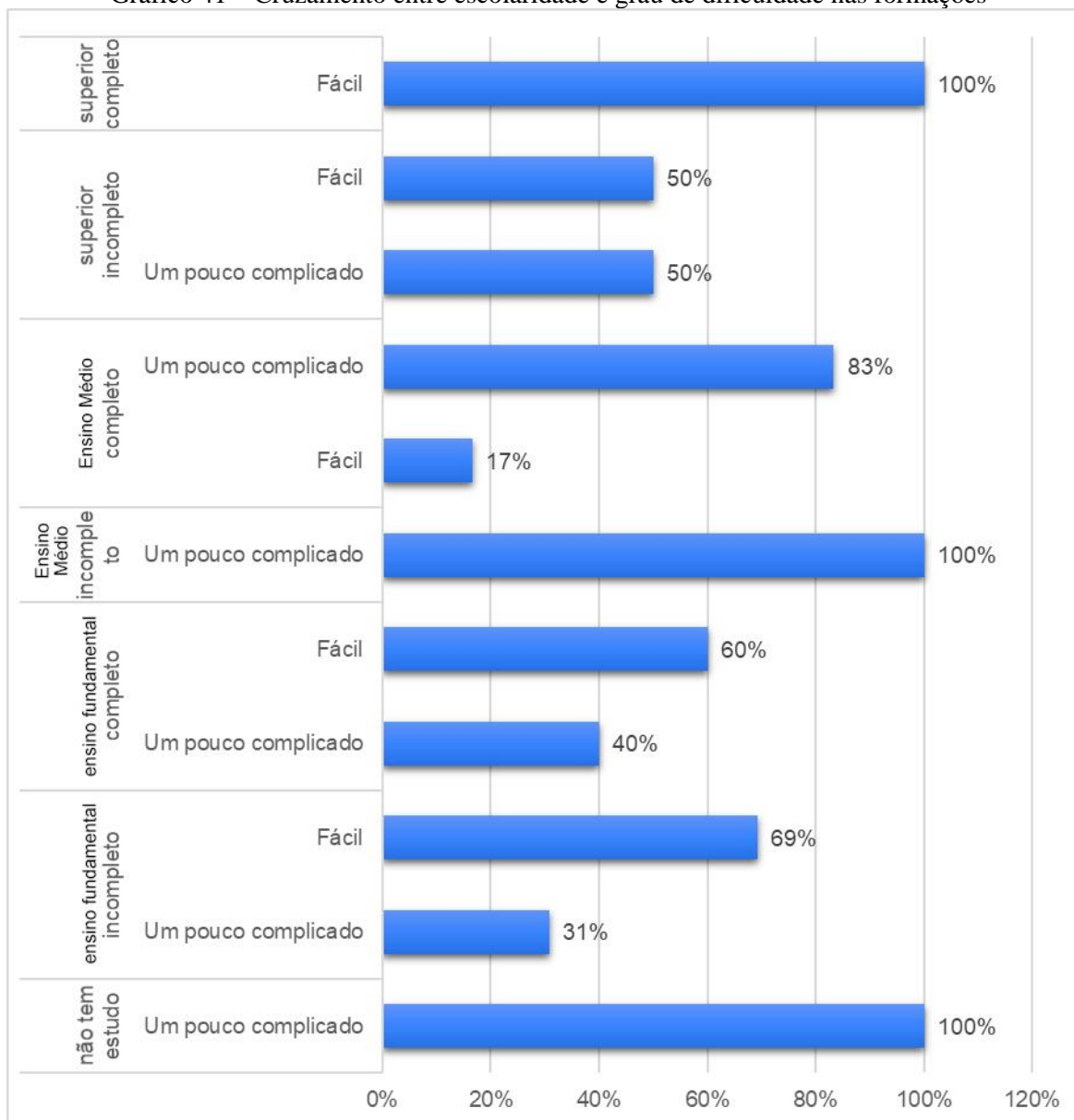
Este facto mostra que é primordial ter um cuidado diferenciado quanto à formação desses profissionais. De acordo com Ribeiro (2006), a baixa escolaridade pode ser um factor de preocupação porque, para que haja um grau ideal de alfabetização de uma pessoa, deve-

se considerar o desenvolvimento de capacidades para que as informações sejam interpretadas – porém, também é necessário que as informações estabeleçam relações entre si, como a necessidade de analisar informações em mapas, tabelas e gráficos e resolver problemas de matemática. Com esta finalidade, é possível afirmar que pelo menos oito anos de educação básica são necessários para que uma pessoa consiga alcançar um nível considerado mínimo para a leitura.

As únicas profissões com curso superior completo foram as de eletricista e de almoxarifado. Assim, a construção civil pode ser caracterizada pela ampla utilização do trabalho humano como o centro da produção, apesar da evolução das técnicas e dos processos construtivos que o sector vem experimentando. Grande parte do trabalho humano é realizada por profissionais com pouca qualificação, baixa instrução e que trabalham em um ambiente de risco. A falta de mão de obra qualificada é considerada uma das principais dificuldades do sector. Pesquisas demonstram que houve aumento das ações voltadas à qualificação desses funcionários nos últimos anos; contudo, muitas delas foram consideradas insatisfatórias (Bressiani & Roman, 2017).

No Gráfico 41, investigou-se o grau de dificuldade entre quem fez cursos e seu nível de ensino:

Gráfico 41 – Cruzamento entre escolaridade e grau de dificuldade nas formações



Fonte: da pesquisa.

Dentre as respostas, quanto ao grau de dificuldade, nenhum trabalhador respondeu que a formação é muito complicada ou que não entende nada. Apesar disso, 30% dos pesquisados consideraram os cursos de formação um pouco complicados – este facto merece ser alvo de maior investigação.

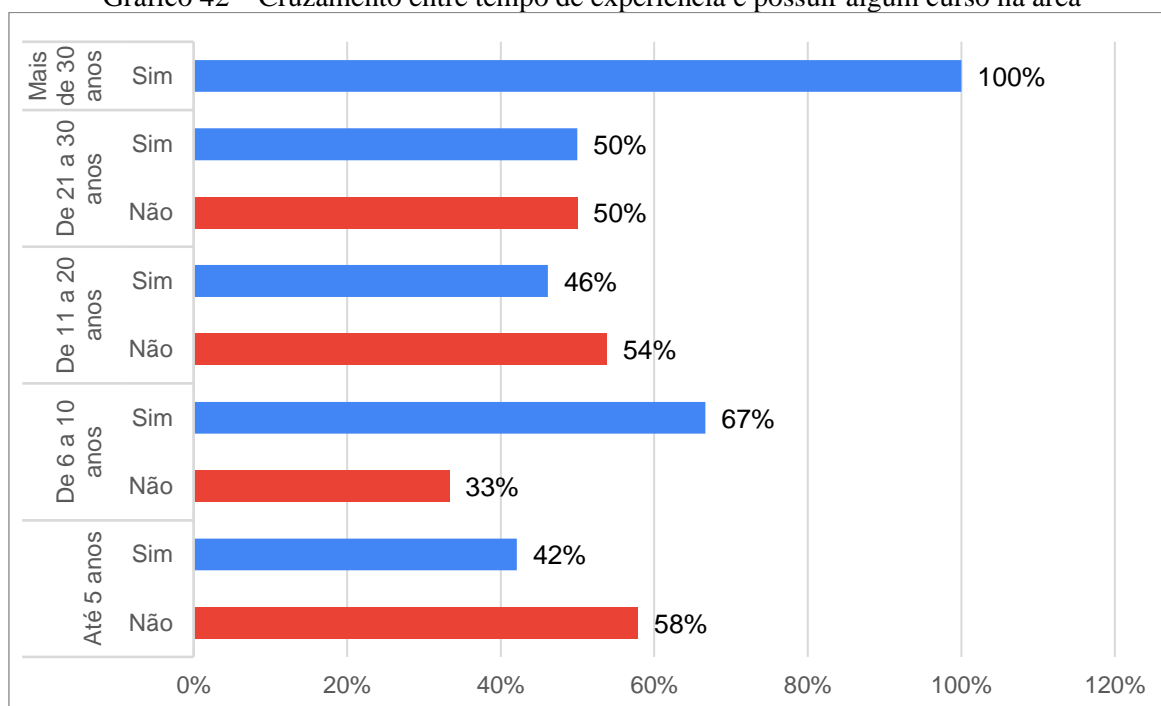
Sobre a relação entre escolaridade e nível de dificuldade encontrado nas formações dos que não tinham estudo, 100% consideraram os cursos um pouco complicados. Dentre os profissionais com nível superior completo, 100% consideraram as formações fáceis. É possível inferir que o nível de escolaridade pode estar diretamente relacionado à facilidade de obter conhecimentos a partir das formações. Como grande parte dos participantes da

pesquisa têm baixa escolaridade, este é mais um motivo para que estas formações sejam realizadas com as adaptações necessárias para suprir essa deficiência.

Ainda que grande parte dos profissionais entrevistados não possua formação acadêmica superior, é necessário que se mantenham atualizados com cursos técnicos em suas respectivas funções, tanto por satisfação profissional e necessidade de se aprimorar como indivíduo como também por força da lei.

Segue o cruzamento de dados entre tempo de experiência e ter feito algum curso na área.

Gráfico 42 – Cruzamento entre tempo de experiência e possuir algum curso na área



Fonte: da pesquisa.

Esperava-se, através do Gráfico 42, que profissionais com mais tempo de experiência tivessem feito algum curso na área, o que só ocorreu com os trabalhadores com mais de 30 anos de experiência. Apenas a faixa de seis a dez anos se destacou: 67% dos profissionais com esse tempo de experiência já fizeram algum tipo de curso. Os trabalhadores das demais faixas de experiência no mercado mantiveram o equilíbrio entre quem fez ou não fez cursos na área.

Deste modo, é importante que a inexperiência com o estudo técnico seja levada em consideração quando este público for submetido a formações com uma didática específica, a fim de que consiga absorver os ensinamentos que, em seu cotidiano, são alcançados por observação e treino.

Também é importante observar os cursos feitos pelos funcionários. Neste sentido, fez-se o cruzamento abaixo – entre já ter feito um curso e qual o curso feito. Isto porque o percentual de funcionários que disseram não ter feito curso algum (43%) foi muito alto, e um gráfico simples indicando os cursos feitos não teria a fidelidade necessária.

Gráfico 43 – Cruzamento entre já ter feito algum curso e o curso realizado

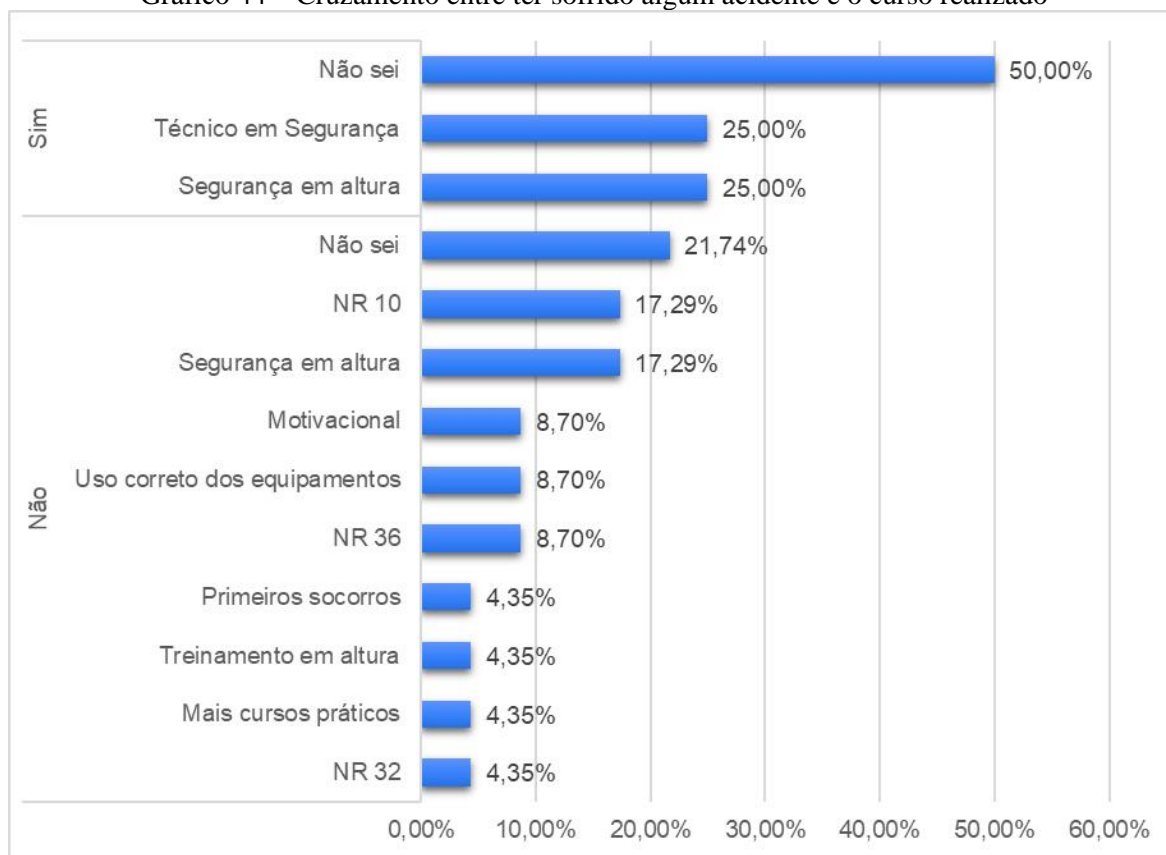


Fonte: da pesquisa.

No Gráfico 43, o maior percentual dos funcionários que afirmaram ter feito algum curso não sabia qual tinha feito. Isso pode demonstrar a pouca relevância que o curso teve em suas vidas; possivelmente, a formação não foi aplicada com a motivação necessária ou faltaram os recursos práticos que o profissional da construção civil precisa – de forma que o curso não trouxe conhecimentos importantes ou não aprimorou sua segurança ou qualidade de vida.

No Gráfico 44, abaixo, é possível observar os cursos feitos entre quem já sofreu algum tipo de acidente, estabelecendo uma relação direta entre a maior ou menor prevalência na ocorrência de acidentes e o nível de preparação através de cursos na área.

Gráfico 44 – Cruzamento entre ter sofrido algum acidente e o curso realizado



Fonte: da pesquisa.

Observa-se que entre quem sofreu algum acidente, a resposta “não sei” o curso que foi feito foi relevantemente maior, o que pode indicar que a pouca importância dada ao curso tenha influenciado nesta situação. Além disto, os que não sofreram acidentes indicaram ter feito uma variedade maior de cursos em comparação aos que sofreram, sobretudo quanto às Normas Regulamentadoras.

Neste sentido, no questionário feito aos supervisores (Gráfico 21), 33% indicaram que, depois das formações, os funcionários não demonstraram ter aprendido algo a mais, e 33% dos supervisores responderam nem sequer saber – isso demonstra a indiferença dos supervisores no acompanhamento técnico de seus subordinados. É necessário que, além da formação feita de forma adequada, este profissional seja supervisionado ou mesmo orientado por seu supervisor, capaz de oferecer motivação extra para a prática do que foi aprendido.

Na sequência, investigou-se como estes profissionais julgaram as formações que receberam, cruzando as informações entre função e a experiência tida com a formação. Por função, foi possível observar se a experiência foi difícil ou fácil, além de indicar quais os profissionais que não fizeram qualquer tipo de curso, pois isso não tinha sido possível anteriormente. Com respeito a formações realizadas, cruzaram-se as informações entre

função e formação feita para segmentar quais funções realizaram determinada formação, inclusive diagnosticando quais profissionais afirmaram nem saber quais cursos foram.

Neste sentido, investigou-se, na opinião dos pesquisados, a sugestão do que poderia ser utilizado nas formações para que fossem mais bem aproveitadas, conforme observado na Tabela 4.

Tabela 4 – Cruzamento de dados entre função e o que poderia melhorar nas formações

	Pintor	Eletricista	Mestre de Obras	Encanador	Servente	Armador	Carpinteiro	Pedreiro
■ Treinamento prático na obra	0%	100%	50%	0%	0%	67%	100%	35%
■ Demonstração prática	0%	100%	0%	50%	11%	50%	100%	35%
■ Ter a participação dos funcionários (de forma prática)	0%	100%	50%	0%	11%	33%	100%	30%
■ Fiscalização e cobrança no canteiro de obras	0%	0%	0%	100%	0%	50%	100%	17%
■ Orientação prática na obra pelos supervisores	0%	0%	0%	0%	0%	33%	100%	30%
■ Murais na obra explicando o que deve ser feito	0%	0%	50%	50%	0%	50%	100%	9%
■ Uso de Vídeos	0%	0%	0%	50%	0%	50%	50%	17%
■ Entrega de apostilas	0%	0%	50%	0%	0%	50%	50%	9%
■ Melhores professores	0%	100%	0%	0%	0%	33%	50%	13%

Fonte: elaborado pelo autor (2020).

Verifica-se que os itens “formação prática na obra”, “demonstração prática” e “participação prática dos funcionários” foram os mais escolhidos por pedreiros, serventes, armadores, mestres de obras e eletricitistas. Isso demonstra o quão importantes são as atividades práticas para este público, alinhando-se à via de aquisição de conhecimento prática que ficou evidente na pesquisa. Em decorrência disso, as formações devem priorizar este ponto, pois o aspecto teórico poderia não ter os resultados esperados, causando prejuízos à segurança de todos os envolvidos.

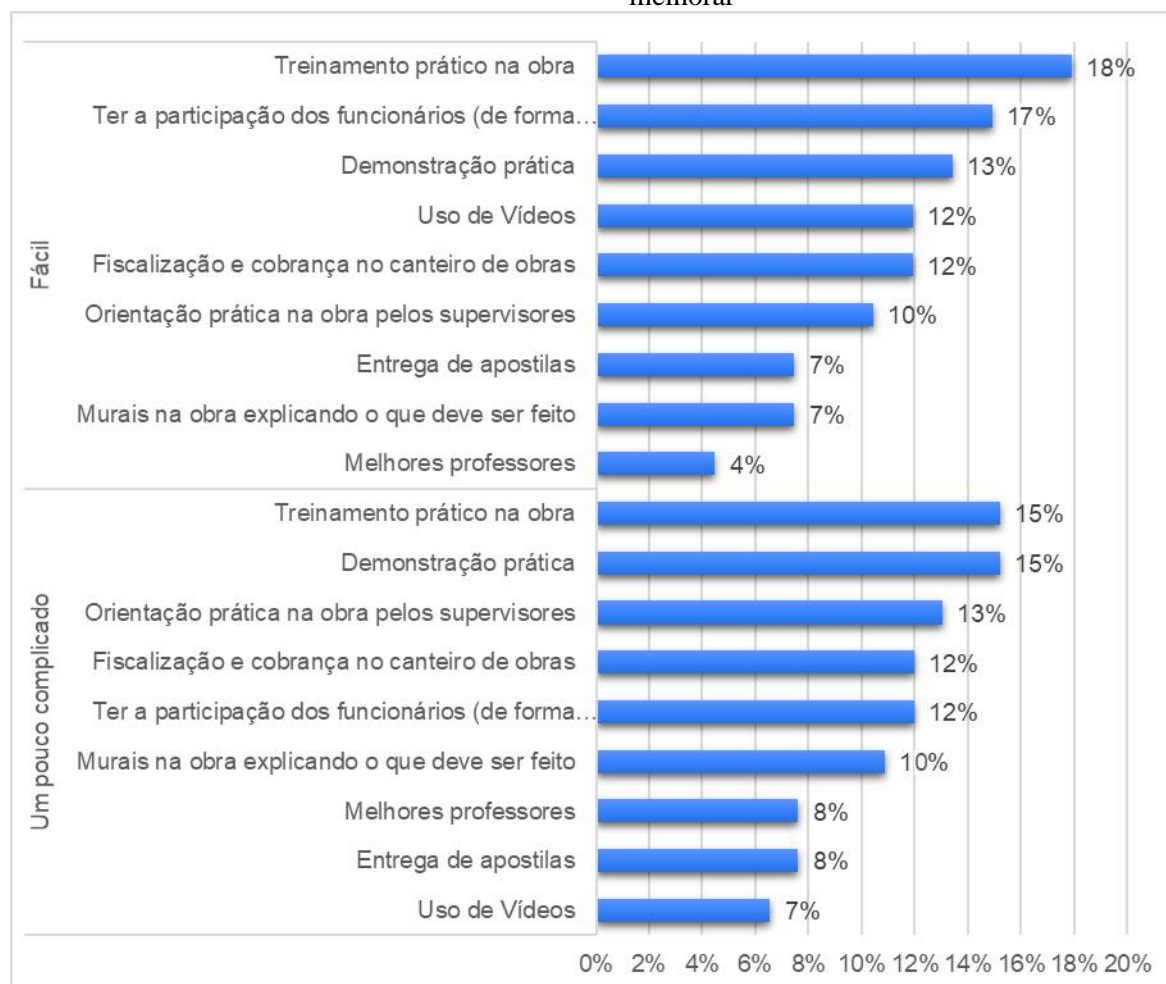
Os itens fiscalização, cobrança e orientação pelos supervisores também foram citados como importantes por pedreiros e carpinteiros, assim como o uso de vídeos e de murais explicativos na obra – o que nos leva a entender que são ações mais lúdicas e fáceis de assimilar.

Este é um facto relevante e que merece maior atenção por parte das construtoras, pois 50% dos supervisores relataram que os subordinados não pedem qualquer orientação sobre algo que não tenham compreendido nas formações e 33% nem sequer souberam responder. Assim, pode-se deduzir que não haja liberdade suficiente para que isto ocorra, o que prejudica tanto a qualidade dos serviços como a relação existente entre subordinado e supervisor – ou o subordinado poderia não ver no supervisor uma figura que tivesse conhecimento suficiente para esclarecer qualquer dúvida, já que 50% dos próprios supervisores relataram que nunca fizeram a mesma formação ou não souberam responder.

Esta última hipótese talvez seja a mais correta, já que 83% dos supervisores não souberam responder à indagação do que fazer quando um subordinado lhes pede orientação.

Ainda neste sentido, investigou-se o que poderia melhorar para os que consideraram a formação um pouco complicada. Foram destacados os resultados do Gráfico 45:

Gráfico 45 – Cruzamento entre dificuldade enfrentada nas formações e sugestão do que poderia melhorar



Fonte: da pesquisa.

Nesse contexto, a formação prática na obra foi o item mais escolhido, tanto por quem considera a formação um pouco complicada como fácil, seguida da demonstração prática. Fica evidente o quanto a parte prática é relevante para este público em cursos e formações, o que não poderia ser diferente, uma vez que toda teoria, no fim, se torna sua prática diária profissional.

Em auxílio aos instrutores na tarefa de planejar, com base nas necessidades do grupo, o supervisor pode contribuir com uma visão externa do que ele considera ser mais necessário, mais deficitário entre os funcionários. Mas, como se pode observar, a própria

fiscalização foi indicada como feita por apenas 17% deles (Gráfico 23); o restante respondeu que não fiscaliza, que a fiscalização é feita por outros funcionários ou não soube responder. Apesar disto, 83% dos supervisores (Gráfico 24), parecem ter noção do problema, já que indicaram que mais fiscalização para conferir se o profissional está fazendo tudo certo poderia contribuir para o melhor aproveitamento da formação.

Além disso, os trabalhadores indicaram também a necessidade de haver maior punição no descumprimento do que aprenderam nas formações, além da maior frequência na oferta de cursos (Gráfico 24) – o que realmente foi identificado como deficitário pela pesquisa, pois quase 50% dos funcionários sequer possuíam um curso na área (Gráfico 7). Todos os supervisores indicaram que seria interessante fazer reuniões de grupo para cada funcionário expor suas dúvidas – medida salutar, tanto para o aprimoramento técnico dos participantes como para maior entrosamento entre funcionários e supervisores.

1.18 SUGESTÕES METODOLÓGICAS

É possível sugerir várias práticas andragógicas através de etapas que facilitam o aprendizado e estimulam o desenvolvimento dos profissionais da construção civil:

- Etapa 1: o conceito sobre o assunto estudado deve ser oferecido em tempo máximo pré-definido, por meio da exposição dialogada entre professor e aluno, sendo que parte do conteúdo poderá vir das experiências dos alunos.
- Etapa 2: os alunos são convidados a se dividirem em grupos (de no máximo cinco alunos) para discutirem o conteúdo e associá-lo com a realidade prática. Uma forma de fazê-lo é utilizar um texto (Norma Regulamentadora, reportagem, caso, entre outros) e solicitar que o grupo elabore perguntas abertas para serem discutidas em plenária.
- Etapa 3: discussão de cada pergunta feita com compartilhamento de suas respostas e expansão de seus conceitos.
- Etapa 4: revisão do tema feita pelo instrutor e exposição das conclusões extraídas dos grupos com suas ações compartilhadas.

Esta dinâmica com perguntas abertas pode estimular tanto a troca de percepções e experiências quanto o debate; por conseguinte, os grupos conseguirão assimilar o conteúdo e, posteriormente, praticá-lo.

Caso o docente perceba que o tema não foi assimilado de acordo com os resultados esperados, durante a aula precisará abordar o tema, fazendo anotações das questões e dos

tópicos estudados. A postura do docente precisa ser a favor de proporcionar estímulos à aprendizagem do grupo.

Ainda quanto às estratégias de ensino para SST, o Ministério do Trabalho brasileiro estabeleceu que elas podem ser feitas a distância (Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019), facilitando o desenvolvimento de cursos e formações mesmo diante da recente pandemia de covid-19. O procedimento precisa considerar o projecto pedagógico, no qual deve haver indicadores, e contemplar as características de cada empresa quanto a infraestrutura, materiais específicos da empresa, perfil dos colaboradores, entre outros.

A duração de cada conteúdo também é algo importante: por meio de recursos digitais, como computador, vídeos, apresentação de slides, entre outros, é possível otimizar o tempo e desenvolver atividades interativas de fixação de aprendizagem.

O local deve ser um ambiente adequado para a tecnologia usada em educação a distância (EaD) e/ou semipresencial. A formação deve ser realizada no horário de trabalho dos funcionários; o empregador deve garantir livre acesso ao local de estudo e aos instrumentos tecnológicos necessários – televisão, *internet*, computador, *tablet*, etc., conforme o caso.

A interação, neste caso, é de fundamental importância. O projecto pedagógico deve prever quais tecnologias serão empregues para facilitar a comunicação entre professores e alunos. Para isto, podem-se usar *chats*, fóruns e grupos de discussão, essenciais para a troca de informações e consequente internalização do que foi ensinado na modalidade a distância ou semipresencial.

O conteúdo prático deve sempre estar presente (com previsão de interações presenciais) e apresentar desafios, tanto em ambiente virtual como em simulações práticas da atividade, estabelecendo relações entre a formação digital e a real aplicação do conceito.

Certamente que tudo isso precisa ser avaliado; a mensuração da aprendizagem garante também o sentimento de aptidão por parte dos trabalhadores, tornando-os profissionais realizados e seguros. Para isto, podem-se empregar atividades interativas, testes no formato de *quiz*, jogos e avaliações com perguntas randomizadas, que possibilitem acompanhar a evolução de cada profissional.

CONCLUSÃO

Do exposto no trabalho pode concluir-se que o Sistema de Gestão da SST pode propiciar um conjunto de instrumentos que permitam uma maior eficiência da gestão dos riscos vinculada com a SST. Estas práticas se revelam como factor decisivo para o desenvolvimento e a rentabilidade das organizações empresariais, diminuindo os riscos de acidentes e conduzindo à satisfação e saúde dos trabalhadores, e simultânea valorização da imagem empresarial, rumo à otimização dos resultados operacionais – o que abre portas a novas oportunidades de crescimento.

Nesse sentido, foi possível observar que a gestão de pessoas pode contribuir com a SST das empresas de construção civil à medida que ela se organiza em prol do gerenciamento e da orientação do comportamento humano no trabalho.

A gestão de pessoas adquire importância ainda maior devido à existência de atividades da construção civil relativamente simples e manuais, as quais acabam acolhendo pessoas que, em muitos casos, não tiveram a oportunidade de se desenvolver intelectualmente, não possuindo a escolaridade básica (ensino fundamental e médio).

Quanto à segurança e saúde no trabalho, observou-se a existência de um quadro jurídico sólido na legislação brasileira e na portuguesa, estabelecendo procedimentos obrigatórios, que têm como objectivo resguardar a SST.

Em Portugal, o indivíduo tem o direito de trabalhar em condições salubres e propícias a seu bem-estar, devendo o empregador aplicar e respeitar os princípios gerais de SST previstos no Código do Trabalho (art. 281.º a 284.º). Cabe mencionar que a Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Esta lei define o que se entende por acidente de trabalho e regulamenta sua reparação, como também as doenças profissionais, estabelecendo o regime de responsabilidade em todas as situações de acidente de trabalho.

No Brasil, a CLT, em seu art. 200, estabelece que é função do Ministério do Trabalho (atual Secretaria do Trabalho) criar disposições complementares de saúde, higiene, segurança e medicina no trabalho, ou seja, as denominadas Normas Regulamentadoras (NRs), estabelecidas na Portaria nº 3.214/1978. Todas as atividades econômicas devem

cumprir o estabelecido por norma para garantir a proteção da saúde e integridade física dos trabalhadores.

Infelizmente, a cultura das empresas brasileiras é resistente à implantação dos programas de saúde e segurança no trabalho que representam investimento, não obstante esses programas diminuam significativamente os gastos provenientes dos acidentes de trabalho.

A cultura de segurança tem como base a obrigação de criar e manter um ambiente seguro para todas as pessoas através da introdução de práticas específicas. Nesse contexto, os trabalhadores podem identificar condições e comportamentos seguros, cujos efeitos não se restringem às tarefas inerentes à função que desempenham. De facto, a segurança precisa ser delineada como estratégia nas organizações, estando direcionada para todas as áreas, refletindo-se na lucratividade, produtividade, eficiência e qualidade. Trabalhar com segurança precisa ser assumido como regra, ainda que não esteja devidamente formalizada, representando um valor assumido por todos os trabalhadores da organização, sem que haja distinção do cargo ocupado.

A partir dos resultados obtidos, foi possível verificar na pesquisa de campo que os serventes (maior público pesquisado) e pedreiros possuem baixo nível de escolaridade. Da mesma maneira, observou-se uma maior dificuldade nos trabalhadores com formações de baixo nível escolar. Nestas, comprovou-se um índice mais elevado de acidentes. Com efeito, os trabalhadores pesquisados não se recordavam do curso que tinham realizado, com isso demonstrando a relevância do conhecimento adquirido nos cursos realizados pelos seus supervisores – até porque a maior parte dos entrevistados indicou a importância da formação prática na obra.

Pela visão andragógica, para que o aprendizado de trabalhadores adultos seja facilitado, aconselham-se as formações estabelecidas na base do diálogo entre aluno e professor, valorizando a experiência discente, mediante a implementação de debates e perguntas, a fim de estimular a expansão, a troca e a assimilação de conteúdos e conhecimentos, conteúdos esses transmitidos com o emprego de instrumentos de apoio, como vídeos, computador, entre outros.

Deste modo, tanto na educação a distância quanto na presencial, revelou-se essencial ponderar as particularidades desses discentes, que, em sua grande parte, são adultos, cujas especificidades de aprendizagem não são abrangidas pela pedagogia. Tornou-se, assim, claro que nem sempre a aprendizagem deve ser de acordo com as regras

pedagógicas, pelo que se está a crer que a andragogia é um ramo em que a abordagem diferenciada se torna necessária. Na verdade, trata-se de uma nova visão de aprendizagem.

Ao longo do trabalho, discutiu-se o uso da andragogia para um público com baixa qualificação, como alternativa para estimular a participação dos alunos, tornando o processo de capacitação mais atrativo e descontruído, longe dos moldes da educação formal.

O procedimento andragógico estabelece que este público deve ser visto como independente e autodirecionado, cuja sua motivação é intrínseca (o próprio aprendizado é que gera a satisfação). A abordagem deve ser efectuada por meio de projectos de experimentação e inquisitivos, realizados em ambiente informal, equitativo, cooperativo e de respeito mútuo, facilmente adaptável à realidade da construção civil.

Para alcançar esse objectivo, sugeriram-se que as estratégias andragógicas fossem utilizadas pelo treinador, tais como: a preparação do aprendiz; o estabelecimento de um clima de aprendizagem condutivo; a existência de mecanismos de planeamento mútuo; o diagnóstico das necessidades individuais; o desenho de um modelo de experiências de aprendizagem, conduzidas com materiais e técnicas adequados; e, por fim, a avaliação do aprendiz e o diagnóstico da necessidade de novas aprendizagens. Assim, a formação em SST para os profissionais da construção civil precisa estar alinhada com o perfil particular deste público, que, na sua grande parte, possui características individuais específicas que precisam ser devidamente tidas em conta para se construir uma didática motivadora, que respeite e aproveite seus conhecimentos pré-existentes, fortalecendo a relação entre instrutor e aluno de uma forma simbiótica.

REFERÊNCIAS

- Aleixo, T. C. (2015). *Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho-SGSST: proposta de implementação para a Escola Naval*. Tese de Doutorado em Ciências Militares Navais da Escola Naval, Alfeite, Portugal.
- Amaro, A. D. (2013). Riscos antrópicos emergentes no âmbito da segurança e saúde no trabalho. *Territorium*, 20, 181-182. Recuperado em 27 novembro, 2020, de https://impactum-journals.uc.pt/territorium/article/view/1647-7723_20_16/0.
- Araújo, L. K. R. (2017). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais: adequação ao SAMU-DF*. Dissertação de Mestrado em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Araújo, M. G. (2006). *Sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional OHSAS 18.001 e ISM code comentados* (Vol. 1). Belo Horizonte: Del Rey.
- Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT. (2001). *NBR 14280: Cadastro de acidente do trabalho - Procedimento e classificação*. Recuperado em 15 maio, 2021, de <http://www.alternativorg.com.br/wdframe/index.php?&type=arq&id=MTE2Nw>.
- Assunção, A. A., Sampaio, R. F. & Nascimento, L. (2010). Agir em empresas de pequena e média dimensão para promover a saúde dos trabalhadores: o caso do setor de alimentos e bebidas. *Brazilian Journal of Physical Therapy*, 14(1), 52-59. Recuperado em 09 dezembro, 2020, de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-35552010000100009&script=sci_arttext&tlng=pt.
- Augusto, A. R. (2019). *Segurança e saúde no trabalho de catadores de materiais recicláveis: formação continuada em educação ambiental*. Novas Edições Acadêmicas. Dissertação de Mestrado Profissional em Ensino em Ciências da Saúde do Centro Universitário de Volta Redonda, Volta Redonda, RJ, Brasil.
- Barreiros, D. (2002). *Gestão da segurança e saúde no trabalho: estudo de um modelo sistêmico para as organizações do setor mineral*. Tese de Doutorado em Engenharia de Minas e Petróleo da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Bevilacqua, B. C. S., Guimarães, C. V. & Rezende, L. Z. F. (2019). Acidente do trabalho coletivo: necessidade de instituição de uma cultura preventiva. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 65(100), 261-295, jul./dez. Recuperado em 09 dezembro, 2020, de https://consorciobdjur.stj.jus.br/vufind/Record/oai:bdjur.stj.jus.br.TRT3_0:oai:as1.trt3.jus.br:11103-51504.
- Brasil. (2020). *NR 01 - Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. Recuperado em 15 maio, 2021, de <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2020.pdf/view>.

Brasil. (2020). *NR 09 - Programa de prevenção de riscos ambientais*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. Recuperado em 11 dezembro, 2020, de <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2020.pdf/view>.

Bressiani, L. & Roman, H. R. (2017). A utilização da andragogia em cursos de capacitação na construção civil. *Gestão & Produção*, 24(4), 745-762. Recuperado em 23 dezembro, 2020, de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-530X2017005019102&script=sci_arttext.

Bridi, M. E. (2012). *Protocolo de avaliação das práticas de gestão da segurança e saúde no trabalho no setor da construção civil*. Dissertação de Mestrado em Engenharia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Bufon, N. (2015). *O perfil da mão de obra na construção civil de Chapecó/SC*. Monografia de Graduação do Curso de Engenharia Civil da Unidade Central de Educação Faem Faculdade, Santa Catarina, Brasil.

Carvalho, D. (2017). *Acidentes na construção civil – uma infeliz realidade do setor*. Recuperado em 11 dezembro, 2020, de <https://www.sienge.com.br/blog/acidentes-na-construcao-civil/>.

Carvalho, J. R. (2017). Andragogia: saberes docentes na educação de adultos. *Revista Diálogos Acadêmicos*, 5(2), 79-85. Recuperado em 21 dezembro, 2020, de <http://revista.fametro.com.br/index.php/RDA/article/view/121/128>.

Cerqueira, J. P. (2010). *Sistemas de gestão integrados: ISO 9001, OHSAS 18001, SA 8000: Conceitos e aplicações*. (2a ed.). Rio de Janeiro: Qualitymark.

Chaib, E. B. (2005). *Proposta para implementação de sistema de gestão integrada de meio ambiente, saúde e segurança do trabalho em empresas de pequeno e médio porte: um estudo de caso da indústria metal-mecânica*. Dissertação de Mestrado em Ciências em Planejamento Energético da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. (4a ed.). São Paulo: Saraiva.

Chizzotti, A. (2001). *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. (5a ed.). São Paulo: Cortez.

Cicco, F. (2007). *OHSAS 18001: 2007 - Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho*. São Paulo: Risk Tecnologia.

Coelho, J. A. (2008). *Uma introdução à psicologia da saúde ocupacional: prevenção dos riscos psicossociais no trabalho*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.

Coelho, M. A., Dutra, L. R. & Marieli, J. (2016). Andragogia e heutagogia: práticas emergentes na educação. *Revista Transformar*, 8(8), 97-107. Recuperado em 20 dezembro, 2020, de <http://www.fsj.edu.br/transformar/index.php/transformar/article/view/87>.

Comissão Europeia. (2014). *Communication from the Commission to the Council, to the European Parliament, to the Committee of the Regions, and to the European Economic and*

Social Committee: Unleashing the potential of Crowdfunding in the European Union. Bruxelas.

Costa, M. M., Nakata, C. T. & Carvalho, D. N. (2016). Gênero e sexualidade na escola a partir da percepção de alunos do ensino médio de uma escola em Uberlândia–MG. Simpósio Temático 5 – Ensino Fundamental e Médio: currículos e práticas escolares. *Anais ... XIII Seminário Nacional O Uno e o Diverso na Educação Escolar e XVI Semana da Pedagogia.* Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 12 a 14 set., pp. 2017-2026.

CRN Contabilidade. (2019, 29 maio). *Higiene e segurança no trabalho e a sua legislação.* Recuperado em 01 abril, 2021, de <https://www.crncontabilidade.pt/blog/higiene-e-seguranca-no-trabalho-e-a-sua-legislacao>.

Demo, G., Fogaça, N. & Costa, A. C. (2018). Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 250-263. Recuperado em 09 dezembro, 2020, de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512018000200250&script=sci_arttext.

Demomi, F. A. & Perini, M. (2021). *Segurança do Trabalho: o que é, suas normas e responsabilidades.* Recuperado em 14 abril, 2021, de <https://www.metadados.com.br/blog/seguranca-do-trabalho>.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2013). *Estudos e Pesquisa: Estudo Setorial da Construção 2012.* São Paulo: Dieese.

E-Coordina. (2021, 23 fevereiro). *As obrigações da segurança e saúde no trabalho.* Recuperado em 20 março, 2021, de <https://www.e-coordina.pt/as-obrigacoes-da-seguranca-e-saude-no-trabalho/>.

Espanha. (2010). Ministerio de Política Territorial. *Versión consolidadas do tratado da Unión Europea e do tratado de funcionamento da Unión Europea.* Recuperado em 08 abril, 2021, de https://www.hacienda.gob.es/Documentacion/Publico/SGT/CATALOGO_SEFP/102_TUE-TFUE-gallego-INTERNET.pdf.

Eu-Osha. (1989). Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. *Directive 89/391/EEC – OSH “Framework Directive”.* Recuperado em 08 abril, 2021, de <https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>.

Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho.* Tese de Doutorado em Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Factory Act. (1833). *A lei da fábrica de 1833.* Parlamento do Reino Unido. Recuperado em 09 dezembro, 2020, de <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/factoryact/>.

Faria Junior, J. E. (2019). *Gestão de pessoas na construção pesada: aspectos metodológicos e práticos.* Monografia de Especialização em Produção e Gestão do Ambiente Construído da Escola de Engenharia da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Fonseca, J. J. S. (2002). *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC.

Formoso, C. T., Pellicer, E. & Yepes, V. (2011). Occupational safety and health in construction: some international experiences on education and training. *Proceedings ... International Technology, Education and Development Conference INTED*. (pp. 6530-6536). Valencia.

Franzin, L. & Lopes, M. M. (2019). Andragogia – a educação do adulto. *Revista Científica on-line-Tecnologia, Gestão e Humanismo*, 9(2), 69-83. Recuperado em 22 dezembro, 2020, de <http://www.fatecguaratingueta.edu.br/revista/index.php/RCO-TGH/article/view/277>.

Freitas, D. D. (2011). *Acidente de trabalho*: causas e suas consequências. Recuperado em 11 dezembro, 2020, de <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,acidente-de-trabalho-causas-e-suasconsequencias,34481.html>.

Fundação do Trabalho de Mato Grosso do Sul – FUNTRAB. (2018). *Quedas com diferença de nível são a segunda principal causa de acidentes fatais no trabalho*. Recuperado em 15 maio, 2021, de <https://www.funtrab.ms.gov.br/quedas-com-diferenca-de-nivel-sao-a-segunda-principal-causa-de-acidentes-fatais-no-trabalho/>.

Gaia, T. A. (2020). *Revisão da NR 18: mudanças do novo texto*. Especialização MBA Gestão de Obras e Projetos. Riuni – Institucional Repository, Florianópolis, SC, Brasil.

Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (4a ed.). São Paulo: Atlas.

Gil, A. C. (2011). *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis pessoais*. São Paulo: Atlas.

Gomes, R. A. (1994). Análise de dados em pesquisa qualitativa. In: Deslandes, S. F., Cruz Neto, O., Minayo, M. C. S. & Gomes, R. (Orgs.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. (pp. 67-80). Petrópolis, RJ: Vozes.

Huang, X. & Hinze, J. (2006). Owner's role in construction safety. *Journal of construction engineering and management*, 132(2), 164-173. Recuperado em 27 novembro, 2020, de [https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(2006\)132:2\(164\)](https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/(ASCE)0733-9364(2006)132:2(164)).

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2020). *Conheça o Brasil – População: Educação*. Recuperado em 21 dezembro, 2020, de <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18317-educacao.html#:~:text=No%20Brasil%2C%20a%20propor%C3%A7%C3%A3o%20de,%2C8%25%2C%20em%202019>.

International Labour Office – ILO. (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001*. (2a ed.). Geneva: Ilo.

Kadesh. (2019, 18 fevereiro). *Brasil é 4º país onde mais acontecem acidentes de trabalho*. Recuperado em 25 março, 2021, de <https://kadeshcalcados.com.br/2019/02/18/brasil-4-pais-onde-mais-acontecem-acidentes-de-trabalho/>.

Knowles, M. S., Holton III, E. F. & Swanson, R. A. (2009). *Aprendizagem de resultados: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Knowles, M. S., Holton III, E. F. & Swanson, R. A. (2011). *Aprendizagem de resultados: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa*. Rio de Janeiro: Campus.

Koh, T. Y. & Rowlinson, S. (2011). Relational approach in managing construction project safety: A social capital perspective. *Accidents, Analysis and Prevention*, 48, 134-144. Recuperado em 11 dezembro, 2020, de <https://europepmc.org/article/med/22664677>.

Leão, C. P. (2018). *O papel do etanol nas relações entre o Brasil e a União Europeia: de 2007 a 2011*. Monografia de Bacharelado em Relações Internacionais da Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, Brasil.

Lima, T. A. P. P. (2019). *Segurança e saúde no trabalho em uma indústria de alimentos e suas obras estruturantes: um estudo de caso*. Monografia de Bacharelado em Engenharia Civil da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil.

Lopes, B. C. & Alves, J. P. (2020). Ciclo PDCA aplicado na indústria do pescado. *Brazilian Journal of Animal and Environmental Research*, 3(3), 1370-1379. Recuperado em 20 dezembro, 2020, de <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BJAER/article/view/14444>.

Maksemiv, C. & Michaloski, A. O. (2016). Diretrizes para implementação de um sistema de gestão da saúde e segurança do trabalho segundo a OHSAS 18001: estudo de caso em uma indústria química. *Espacios*, Caracas, 37(14), 11. Recuperado em 11 dezembro, 2020, de <https://www.revistaespacios.com/a16v37n14/16371411.html>.

Manhabusco, C. (2020, 7 abril). *Responsabilidade civil objetiva do empregador*. Recuperado em 16 setembro, 2021, de <https://www.migalhas.com.br/depeso/323860/responsabilidade-civil-objetiva-do-empregador>.

Marcelino, V. (2019, 19 julho). *Europa pode estar a caminho de uma nova crise, avisa a CNN*. Recuperado em 10 fevereiro, 2021, de <https://www.dn.pt/dinheiro/pode-estar-a-caminho-uma-nova-crise-na-europa-avisa-a-cnn-11128841.html>.

Martins, R. M. K. (2013). Pedagogia e andragogia na construção da educação de jovens e adultos. *Revista de Educação Popular*, Uberlândia, 12(1), 143-153. Recuperado em 22 dezembro, 2020, de <http://www.seer.ufu.br/index.php/reveducpop/article/view/20331>.

Mattos, A. D. (2010). Ciclo PDCA. In: Mattos, A. D. *Planejamento e controle de obras*. (pp. 35-41). São Paulo: Pini.

Mattos, M. G. (2017). *Metodologia da pesquisa em educação física: construindo sua monografia, artigos e projetos*. (4a ed.). São Paulo: Phorte.

Medeiros, E. G. (2003). *Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil*. Dissertação de Mestrado em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Medeiros, J. A. D. M. & Rodrigues, C. L. P. (2001). A existência de riscos na indústria da construção civil e sua relação com o saber operário. *Anais ... XXI Encontro Nacional de*

Engenharia de Produção. Associação Brasileira de Engenharia de Produção, Salvador, pp. 1-9. Recuperado em 21 dezembro, 2020, de http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2001_TR45_0427.pdf.

Melo, R. S. (2019, 13 setembro) *STF decide que empregador tem responsabilidade civil objetiva em acidentes de trabalho*. Recuperado em 16 setembro, 2021, de <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/stf-decide-empregador-responsabilidade-civil-objetiva>.

Mendonça, A. F. F. (2019). *Análise comparativa do ciclo PDCA nas normas de gestão em segurança e saúde no trabalho*. Monografia de Bacharelado em Engenharia de Produção da Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Mineo, A. R. V. (2019). *Qualificação da mão de obra do setor da construção civil em Guarapuava-PR*. Monografia de Bacharelado em Engenharia Civil da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Guarapuava, Brasil.

Ministério do Trabalho e Emprego. (2014). *Norma Regulamentadora n.º 4 – NR 4: Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho*. Brasília. Recuperado em 11 dezembro, 2020, de <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr4.htm>.

Ministério do Trabalho e Emprego. (2015). *Norma Regulamentadora n.º 18 – NR 18: condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção*. Brasília. Recuperado em 11 dezembro, 2020, de <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr18.htm>.

Mitropoulos, P., Abdelhamid, T. S. & Howell, G. A. (2005). Systems model of construction accident causation. *Journal of Construction Engineering and Management*, 131(7), 816-825. Recuperado em 11 dezembro, 2020, de <https://ascelibrary.org/doi/10.1061/%28ASCE%290733-9364%282005%29131%3A7%28816%29>.

Morgan, G. (2007). *Imagens da organização: edição executiva*. São Paulo: Atlas.

Nakamura, J. (2012). *Como liderar pessoas*. São Paulo: Pini - Equipe de Obras.

Nielsen, K. J., Kines, P., Pedersen, L. M., Andersen, L. P. & Andersen, D. R. (2015). A multi-case study of the implementation of an integrated approach to safety in small enterprises. *Safety Science*, 71(parte B), 142-150. Recuperado em 17 setembro, 2020, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753513002798>.

Oliveira, A. M. S. S. (2010). *Construção e validação de um modelo de transferência do conhecimento com base em treinamento de operários da construção civil*. Tese de Doutorado em Engenharia Civil da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

Oliveira, I. J. G. (2018). *Análise de aplicação das normas regulamentadoras para o trabalho em altura*. Monografia de Bacharelado em Engenharia Civil da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil.

Oliveira, J. C. D. (2003). Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 03-12. Recuperado em 09 dezembro, 2020, de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392003000200002&script=sci_abstract&tlng=es.

Oliveira, O. J., Oliveira, A. B. & Almeida, R. A. (2010). Gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas: um estudo para identificar boas práticas. *Production*, 20(3), 481-490. Recuperado em 11 dezembro, 2020, de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132010000300015.

Onsafety. (2020). *Acidentes na construção civil: como evitá-los?* Recuperado em: 25 de março, 2021, de <https://onsafety.com.br/acidentes-na-construcao-civil-como-evita-los/>.

Organização Internacional do Trabalho. (1947). *C081 – Inspeção do trabalho na indústria e no comércio*. Recuperado em 08 abril, 2021, de https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235131/lang--pt/index.htm.

Organização Internacional do Trabalho. (1962). *Convenção n.º 81 sobre a inspeção do trabalho na indústria e no comércio*. Convention n.º 81 concernat L'inspection du travail dans l'industrie et le commerce. Genebra: OIT. pp. 20-24.

Organização Internacional do Trabalho. (1966). Recomendação de serviços. Trabalho médico nos locais de trabalho (Recomendação n.º 112 da OIT adotada em 24 de junho de 1959). In: *Convenções e Recomendações (1919-1966)*. (pp. 1054-1058). Genebra: OIT.

Organização Internacional do Trabalho. (1981). *C155 – Segurança e saúde dos trabalhadores*. Recuperado em 08 abril, 2021, de https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm.

Organização Internacional do Trabalho. (2006). Secretaria Internacional do Trabalho. *Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho: repertório de recomendações práticas da OIT*. Brasília: OIT. Recuperado em 08 abril, 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226252.pdf.

Organização Internacional do Trabalho. (2011). *Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho: um instrumento para uma melhoria continua*. Turim: OIT.

Organização Internacional do Trabalho. (2020). *História da OIT*. Recuperado em 14 setembro, 2020, de <https://www.ilo.org/brasilvia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm#banner>.

Osha. (2021). *Sondagens de opinião pan-europeias sobre segurança e saúde no trabalho*. Recuperado em 30 março, 2021, de <https://osha.europa.eu/pt/safety-and-health-legislation/european-directives>.

Osha. (2021). *Workplaces, equipment, signs, personal protective equipment*. Recuperado em 30 março, 2021, de https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/workplaces-equipment-signs-personal-protective-equipment/index_html.

Peinado, H. S. (2019). *Segurança e saúde do trabalho na indústria da construção civil*. São Carlos: Scienza.

Pereira, V. R., Costella, M. F. & Dalcanton, F. (2020). Modelo de indicadores de gestão de pessoas em pequenas e médias empresas de construção. *Navus-Revista de Gestão e Tecnologia*, Florianópolis, 10, 01-18. Recuperado em 09 dezembro, 2020, de <http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/1072>.

Piloto, J. R. F. (2018) *Responsabilidade Civil e Penal do empregador nos infortúnios laborais: um estudo comparativo da legislação*. Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Portucalense, Portugal.

Portal da Indústria. (2016). *Investimento em saúde e segurança no trabalho dá retorno às empresas*. Recuperado em 14 setembro, 2020, de <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/qualidade-de-vida/investimento-em-saude-e-seguranca-no-trabalho-da-retorno-as-empresas/>.

Portugal. (1990). Conselho Permanente de Concertação Social. *Acordo económico e social*. Lisboa. Recuperado em 08 abril, 2021, de <http://www.dgsi.pt/bpjl.nsf/585dea57ef154656802569030064d624/5e6a51a896f77860802570ad0053f2f9?OpenDocument>.

Portugal. (1991). Conselho Permanente de Concertação Social. *Acordo de segurança, higiene e saúde no trabalho*. Lisboa. Recuperado em 08 abril, 2021, de <http://www.gde.mj.pt/bpjl.nsf/83cbe9acef94db5a8025730800549412/f613eff8a3014f79802570ae004f6cce?OpenDocument>.

Prodanov, C. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. (2a ed.). Novo Hamburgo: Feevale.

Quintas, P. (2014). *Manual de direito da segurança e saúde no trabalho*. (3a ed.). Coimbra: Almedina.

Raulino, A. M. R. (2018). *Avaliação de competências para gestores da construção civil*. Monografia de Bacharelado em Engenharia Civil da Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil.

Rechliniski, M. D. (2018). *Andragogia na educação profissional*. Recuperado em 20 dezembro, 2020, de <https://m.univates.br/bdu/bitstream/10737/2020/1/2017MileneRechliniski.pdf>.

Reis, F. N. (2020). A degradação do meio ambiente laboral como causa de acidentes coletivos do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Rio de Janeiro, 86(1), 268-299. Recuperado em 11 dezembro, 2020, de <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/175675>.

Reis, F. R. D. & Kitamura, S. (2016). *O controle estatal em saúde e segurança no trabalho e a auditoria do programa de controle médico de saúde ocupacional*. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(1), 52-59. Recuperado em 27 novembro, 2020, de <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n1a07.pdf>.

Reis, R. S. (2015). *Segurança e medicina do trabalho: normas regulamentadoras*. São Caetano do Sul: Yendis.

Ribeiro, V. M. (2006). *Analfabetismo e alfabetismo funcional no Brasil*. Boletim INAF (Indicadores de Analfabetismo Funcional). São Paulo: Instituto Paulo Montenegro, pp. 1-4.

Rito. (2021). *Acidentes de trabalho e pensões*. Recuperado em 15 janeiro, 2021, de <https://www.ritoadvogados.pt/pt/o-que-fazemos/Acidentes-de-Trabalho-e-Pensoes/28/>.

Rosa, L. C. L., Bellei, P. & Machado Junior, F. R. S. (2019). Gestão de pessoas com gestores, funcionários e terceirizados em três construtoras de Chapecó-SC. *Latin American Journal of Business Management*, 10(2), 143-156. Recuperado em 09 dezembro, 2020, de <https://www.lajbm.com.br/index.php/journal/article/view/579>.

Sacristán, J. G. (1998). *Compreender e transformar o ensino*. (4a ed.). Porto Alegre: Artmed.

Safemed (2020, 12 outubro). *Extensão do conceito de acidente de trabalho: o acidente in itinere*. Recuperado em 21 março, 2021, de <https://blog.safemed.pt/extensao-do-conceito-de-acidente-de-trabalho-o-acidente-in-itinere/#:~:text=Para%20efeitos%20de%20responsabilidade%20civil,%3B%20e%2C%20o%20elemento%20causal>.

Santana, A. R., Santos, M. O. & Neves, M. C. F. (2017). Das paredes de concreto à frágil relação de emprego: o custo da movimentação de mão de obra em uma empresa de construção civil de Vitória da Conquista, na Bahia. *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*, 14(23), 1-8. Recuperado em 09 dezembro, 2020, de <https://pdfs.semanticscholar.org/1237/3a6f05aa63b1eebcb6746cc9cc1e855c23c8.pdf>.

Santos, E. A. (2010). Sistemas de gestão em segurança e saúde no trabalho. *Anais... VIII Semana da Pesquisa da Fundacentro*, São Paulo.

Santos, G., Barros, S., Mendes, F. & Lopes, N. (2013). The main benefits associated with health and safety management systems certification in Portuguese small and medium enterprises post quality management system certification. *Safety Science*, 51(1), 29-36. Recuperado em 09 dezembro, 2020, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753512001580?via%3Dihub>.

Santos, M. G. F., Almeida, L. M. M. G., Ramos, F. G. G., Carvalho F. J. F., Sá, J. C. V., Baptista, J. S., ... Carnide, M. (2018). *Sistemas integrados de gestão, qualidade, ambiente e segurança*. (3a ed.). Revista e Aumentada. Porto: Publindústria.

Santos, V. D. & Candeloro, R. J. (2006). *Trabalhos acadêmicos: uma orientação para a pesquisa e normas técnicas*. Porto Alegre: AGE.

Santos, W. S. (2016). Andragogia e a educação de idosos, jovens e adultos. *Alumni - Revista Discente da UNIABEU*, 4(7), 38-47. Recuperado em 20 dezembro, 2020, de <https://revista.uniabeu.edu.br/index.php/alu/article/view/2172>.

Schmit, R. A. (2016). Andragogia como fundamento e instrumento de educação e orientação aos adultos. *Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas*, 5(1), 68-83. Recuperado em 21 dezembro, 2020, de <https://revista.fisul.edu.br/index.php/revista/article/view/68>.

Schwartz, S. (2010). *Alfabetização de jovens e adultos: teoria e prática*. Petrópolis: Vozes.

Seidler, C., Czarneski, C. & Cerqueira, L. S. (2018). A utilização dos indicadores de desempenho de pessoal em uma empresa da construção civil em Rio Grande-RS. *Revista Formadores, Vivências e Estudos*, 11(5), 6-25. Recuperado em 09 dezembro, 2020, de <http://www.seer-adventista.com.br/ojs3/index.php/formadores/article/view/1026>.

Seleme, R. B. & Munhoz, A. S. (2011). *Criando universidades corporativas no ambiente virtual*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Silva Junior, A. M. (2020). Aplicação da NR-18 em canteiro de obra: revisão de literatura. *Engineering Sciences*, 8(2), 18-25. Recuperado em 11 dezembro, 2020, de <https://sustenere.co/index.php/engineeringsciences/article/download/CBPC2318-3055.2020.002.0003/2152/>.

Silva, C. N. (2012). *Segurança e saúde no trabalho no contexto da UnB*. Dissertação de Especialização em Gestão Universitária da Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Silva, F. F. (2016). *Gestão de pessoas na construção civil: uma abordagem sob a ótica dos processos básicos de gestão de pessoas*. Monografia de Bacharelado em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, SC, Brasil.

Souto Maior, J. S. (2000). *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo. LTr.

Souza, A. O. (2017). *Trabalho em altura na construção civil e as medidas preventivas de segurança do trabalho*. Monografia de Bacharelado em Engenharia Civil da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil.

Souza, U. E. L. (2011). Redução do desperdício de materiais através do controle do consumo em obra. *Anais... XVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. Associação Brasileira de Engenharia de Produção, Gramado, 6 a 9 out. pp. 1-8. Recuperado em 21 dezembro, 2020, de http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1997_T3115.PDF.

Tavares, A. S., Longo, O. & Sueth, R. (2014). Conflitos na gestão de pessoas na construção civil: um estudo descritivo. *Anais... XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*. Associação Educacional Dom Bosco, Resende.

Tavares, C. L. (2019). *Sistemas integrados de gestão da qualidade, ambiente e segurança e saúde no trabalho (SIGQSST): contributo para a sustentabilidade empresarial*. Tese de Doutorado em Engenharia da Qualidade em Ambiente do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, Portugal.

Terra, M. M. (2017). *Gestão de pessoas na construção civil: aspectos metodológicos e práticos*. Monografia de Graduação em Engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Tijero, D. (2017). *Segurança e a saúde no trabalho nas micro e pequenas empresas*. EU-OSHA. Recuperado em 14 setembro, 2020, de <https://osha.europa.eu/pt/themes/safety-and-health-micro-and-small-enterprises>.

Vasconcelos, J. C. (2016). *O ciclo de deming (PDCA) e a metodologia freiriana aplicados em um curso de pós-graduação*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, Portugal.

Veloso Neto, H. (2011). Segurança e saúde no trabalho em Portugal: um lugar na história e a história de um lugar. *International Journal on Working Conditions*, Porto, (2), 71-90. Recuperado em 09 dezembro, 2020, de http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2017/03/IJWC.2_HVN_71.90.pdf.

Verdum, U. (2018). *Gestão de pessoas na construção civil: análise da qualidade de vida no trabalho, através de um estudo de caso em serviços de engenharia de instalações*. Monografia de Graduação em Engenharia Civil da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

APÊNDICES

APÊNDICE A.1 – QUESTIONÁRIO TRABALHADORES

PERGUNTAS TRABALHADORES

Função: _____

1) Idade _____ anos

2) Tempo de experiência em construção civil: _____ anos

3) Escolaridade

- ☐ não tem estudo
- ☐ primeiro grau incompleto
- ☐ primeiro grau completo
- ☐ segundo grau incompleto
- ☐ segundo grau completo
- ☐ superior incompleto
- ☐ superior completo

4) No seu trabalho, nos últimos 12 meses, você usou: (múltipla escolha)

- ☐ EPI
- ☐ EPC
- ☐ Andaime
- ☐ Elevador (na obra)
- ☐ Máquinas e equipamentos
- ☐ Cinto de segurança
- ☐ Máscara
- ☐ Linha de vida
- ☐ Trabalhou em altura (prédios)
- ☐ Mexeu com instalações elétricas

5) Possui algum curso na área da construção?

- ☐ Sim Se sim, quantos? _____
- ☐ Não

Se sim, abordava qual assunto?

Fazer um X (múltipla escolha)	Do que aprendeu (marque um X)			
	nunca preciso	raramente preciso	uso as vezes	sempre uso
<input type="checkbox"/> EPIs (Eq. Proteção individual)				
<input type="checkbox"/> EPCs (Eq. Prot. Coletiva)				
<input type="checkbox"/> Sinalização de segurança				
<input type="checkbox"/> Resíduos industriais				
<input type="checkbox"/> Combate a incêndio				
<input type="checkbox"/> Primeiros socorros				
<input type="checkbox"/> Transporte de materiais				
<input type="checkbox"/> Andaimos				
<input type="checkbox"/> Instalações elétricas				
<input type="checkbox"/> Máquinas e equipamentos				
<input type="checkbox"/> Outros				

- 6) Normalmente o treinamento é? (resposta única)
- ☐ Fácil
 - ☐ Um pouco complicado
 - ☐ Muito complicado
 - ☐ Não consigo entender quase nada
- 7) Nos treinamentos houve: (resposta única)
- ☐ Somente teoria (sem demonstração ao vivo)
 - ☐ Somente prática (somente a demonstração, sem explicar)
 - ☐ Teoria e prática
- 8) No treinamento normalmente existe: (múltipla resposta)
- ☐ Instrutor
 - ☐ Vídeo
 - ☐ Equipamentos (de construção civil)
 - ☐ DataShow
 - ☐ Demonstração prática (de como você deve agir)
- 11) Depois do treinamento houve: (múltipla escolha)
- ☐ Teste teórico
 - ☐ Teste prático
 - ☐ Perguntas orais aos participantes
 - ☐ Fiscalização no trabalho se o que foi aprendido estava sendo usado
 - ☐ Orientação no trabalho de como aplicar o que foi aprendido
 - ☐ Nenhuma das anteriores
- 12) O que acha que **poderia melhorar** o treinamento? (múltipla resposta)
- ☐ Melhores professores
 - ☐ Uso de Vídeos
 - ☐ Demonstração prática
 - ☐ Ter a participação dos funcionários (de forma prática)
 - ☐ Treinamento prático na obra
 - ☐ Entrega de apostilas
 - ☐ Orientação prática na obra pelos supervisores
 - ☐ Fiscalização e cobrança no canteiro de obras
 - ☐ Murais na obra explicando o que deve ser feito
 - ☐ Outro _____
- 13) Depois de passar por um treinamento, você: (resposta única)
- ☐ Usa o que aprendeu e não tem dúvidas
 - ☐ Tenta usar o que aprendeu, mas não lembra de tudo
 - ☐ Não uso, pois não lembro
 - ☐ Não uso, pois não acho importante
- 14) Já sofreu algum acidente de trabalho?
- ☐ Sim
 - ☐ Não

15) Período que costuma sofrer algum acidente? (corte, escoriação, queda...) (resposta única)

- ☐ Nunca
- ☐ raramente
- ☐ Todo dia
- ☐ 1 vez por semana
- ☐ 1 vez por mês

16) Acha que os treinamentos podem evitar danos a sua saúde? (resposta única)

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Depende do treinamento
- ☐ Nunca fiz um que ajudasse

17) Que tipo de treinamento gostaria de receber para trabalhar com mais segurança e conforto?

APÊNDICE A.2 – QUESTIONÁRIO AOS SUPERVISORES

PERGUNTAS SUPERVISORES

Cargo: _____

- 1) Você participa dos treinamentos junto com seus subordinados?
☐ Sim ☐ Não
Se não: (resposta única)
☐ Você já fez o mesmo treinamento
☐ Nunca fez o treinamento
☐ Alguns você já fez
- 2) Os trabalhadores mudam de atitude depois dos treinamentos, demonstrando que aprenderam algo ?
☐ Sim ☐ Não
- 3) Seus subordinados pedem alguma orientação sobre algo que não tenham entendido no treinamento?
☐ Sim ☐ Não
Se sim:
☐ Você orienta
☐ Você não tem conhecimento para ajudar
☐ Pede para outra pessoa orientar
☐ Quando não sabe, procura descobrir para orientar
- 4) Você fiscaliza para conferir se estão fazendo certo o que aprenderam no treinamento?
☐ Sim ☐ Não
- 5) O que poderia ser feito para que o treinamento seja melhor usado? (múltipla escolha)
☐ Reuniões de grupo (onde cada um poderia colocar suas dúvidas)
☐ Vídeos para consulta
☐ Entrega de materiais impressos (apostilas, manuais, etc)
☐ Avaliações periódicas (provas, testes)
☐ Placas ou murais com informações resumidas
☐ Cursos mais frequentes
☐ Mais punição caso não cumpra o que aprendeu
☐ Mais fiscalização para conferir se está fazendo tudo certo
☐ Outro:

APÊNDICE A.3 – QUESTIONÁRIO

PERGUNTAS PARA A EMPRESA

Cargo: _____

Tempo que a empresa atua no mercado: _____ anos

1) Com que frequência contrata cursos da NR-18? _____

2) Quais funcionários participam do curso? (cargos)

3) Os cursos são ministrados por pessoal: (resposta única)

☐ Interno

☐ Externo (terceirizados)

☐ Tanto internos como externos

4) Alguém da gerência ou supervisão avalia a qualidade dos curso?

☐ Sim

☐ Não

☐ Às vezes

Se sim ou às vezes, como a qualidade é avaliada?

5) Os cursos emitem certificado de conclusão?

☐ Sim

☐ Não

☐ Não sei

6) Há alguma prova / teste do ministrante do curso para o funcionário?

☐ Sim

☐ Não

☐ Não sei

5) O funcionário que faz o curso é avaliado pela empresa no dia a dia?

☐ Sim

☐ Não

☐ Não sei

Se é avaliado, como? (múltipla escolha)

☐ Prova escrita

☐ Prova oral

☐ Prova prática

☐ Durante o trabalho

Se faz alguma das provas citadas e não passa, o que é feito?

6) Já tiveram alguma reclamação/sugestão sobre algum curso por parte de funcionários?

☐ Sim

☐ Não

☐ Não sei

ANEXOS

ANEXO A – ARTIGO 153.º DO TRATADO SOBRE O FUNCIONAMENTO DA UNIÃO EUROPEIA (VERSÃO CONSOLIDADA)

Artigo 153.º

(ex-artigo 137.º TCE)

1. A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios:

- a) Melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- b) Condições de trabalho;
- c) Segurança social e proteção social dos trabalhadores;
- d) Proteção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho;
- e) Informação e consulta dos trabalhadores;
- f) Representação e defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores e das entidades patronais, incluindo a cogestão, sem prejuízo do disposto no n.º 5;
- g) Condições de emprego dos nacionais de países terceiros que residam legalmente no território da União;
- h) Integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho, sem prejuízo do disposto no artigo 166.º ;
- i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho;
- j) Luta contra a exclusão social;
- k) Modernização dos sistemas de proteção social, sem prejuízo do disposto na alínea c).

2. Para o efeito, o Parlamento Europeu e o Conselho podem:

- a) Tomar medidas destinadas a fomentar a cooperação entre os Estados-Membros, através de iniciativas que tenham por objetivo melhorar os conhecimentos, desenvolver o intercâmbio de informações e de boas práticas, promover abordagens inovadoras e avaliar a experiência adquirida, com exclusão de qualquer harmonização das disposições legislativas e regulamentares dos Estados-Membros;
- b) Adotar, nos domínios referidos nas alíneas a) a i) do n.º 1, por meio de diretivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-Membros. Essas diretivas devem evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.

O Parlamento Europeu e o Conselho deliberam de acordo com o processo legislativo ordinário, após consulta ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões.

Nos domínios referidos nas alíneas c), d), f) e g) do n.º 1, o Conselho delibera de acordo com um processo legislativo especial, por unanimidade, após consulta ao Parlamento Europeu e aos referidos Comitês.

O Conselho, deliberando por unanimidade, sob proposta da Comissão e após consulta ao Parlamento Europeu, pode decidir tornar aplicável às alíneas d), f) e g) do n.º 1 o processo legislativo ordinário.

3. Qualquer Estado-Membro pode confiar aos parceiros sociais, a pedido conjunto destes, a execução das diretivas adotadas em aplicação do n.º 2 ou, se for caso disso, a execução de uma decisão do Conselho adotada nos termos do artigo 155.º.

Nesse caso, assegurar-se-á que, o mais tardar na data em que determinada diretiva ou decisão deva ser transposta ou executada, os parceiros sociais tenham introduzido, por acordo, as disposições necessárias, devendo o Estado-Membro em questão tomar as medidas indispensáveis para poder garantir, a todo o tempo, os resultados impostos por essa diretiva ou decisão.

4. As disposições adotadas ao abrigo do presente artigo:

- não prejudicam a faculdade de os Estados-Membros definirem os princípios fundamentais dos seus sistemas de segurança social nem devem afetar substancialmente o equilíbrio financeiro desses sistemas,

- não obstam a que os Estados-Membros mantenham ou introduzam medidas de proteção mais estritas compatíveis com os Tratados.

5. O disposto no presente artigo não é aplicável às remunerações, ao direito sindical, ao direito de greve e ao direito de *lock-out*.

**ANEXO B - RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS Nº 204,
DE 16 DE NOVEMBRO DE 1982**

funções de Administrador do Departamento de Anestesia e Blocos (2006-2008). Diretor do Serviço de Recursos Humanos do Hospital de Santa Cruz, em acumulação com as funções de Administrador de Áreas Clínicas (Nefrologia e Cardiologia) e de Áreas de Apoio (1996-2005). Serviço de Contencioso do Departamento de Relações Internacionais e Convenções de Segurança Social (1991-1993). Serviços de Aprovisionamento e de Pessoal do Hospital Distrital de Faro (1982-1989; 1993-1994).

Outras Atividades: Membro da Comissão de Coordenação da RNCCI. Representante do Ministério da Saúde em diversos processos de negociação e contratação coletiva. Perito, pela área da saúde, na CRESAP. Membro da comissão negociadora do Acordo Coletivo de Trabalho da Carreira Especial Médica (2012). Membro substituto da Comissão Tripartida de monitorização da execução do acordo celebrado entre os Ministérios das Finanças e da Saúde e os Sindicatos Médicos (2013). Representante dos Hospitais E. P. E., na Comissão Negociadora Patronal no âmbito do Acordo Coletivo de Trabalho da Carreira Médica relativo aos serviços mínimos em caso de greve (2010). Docente na Escola Superior de Enfermagem de Faro (1995-1996).

Ricardo Jorge Almeida Perdigão Seleiro Mestre, nascido a 30 janeiro 1978 e natural de Serpa.

Habilitações Académicas e formação profissional:

Especialista em Administração Hospitalar (XXXV CEAH da ENSP — 2005-2007), Pós-Graduado em Administração de Serviços de Saúde (Universidade Moderna — 2003-2004) e Licenciado em Economia (Instituto Superior de Economia e Gestão — 1996-2001);

Concluiu o Programa de Alta Direção de Serviços de Saúde (PADIS) — AESE (2011), o *Observatory Venice Summer School on «Integrated care: moving beyond the rhetoric»* (EOHSP 2015) e o «Barcelona Course in Health Financing — Special Theme: Universal Coverage» (WHO 2013).

Experiência profissional:

Vogal Executivo do Conselho Diretivo da Administração Central do Sistema de Saúde, IP — ACSS (desde março 2016)

Diretor do Departamento de Gestão e Financiamento de Prestações de Saúde da ACSS (maio 2012 a março 2016);

Diretor do Departamento de Contratação da ARS Alentejo (maio 2008 a maio 2012);

Assessor do Conselho Diretivo da ARS Alentejo (maio 2006 a maio 2008);

Formador na área da Economia e Gestão (abril 2005 a abril 2006);

Técnico Superior nos Serviços Financeiros do Hospital S. Paulo — Serpa (jul. 2002 a fev. 2005);

Outras atividades na área da Saúde

Coordenador do «Grupo de Trabalho para Análise dos Cuidados de Saúde Física e de Reabilitação m Ambulatório», do «Grupo de Acompanhamento para a implementação da atividade do enfermeiro de família», do «Grupo de Trabalho para desenvolvimento da contratualização na Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados» e da «Equipa responsável pela implementação em Portugal, do sistema de codificação clínica ICD-10-CM/PCS»;

Elemento do Grupo de Trabalho para «proposta de integração dos níveis de cuidados de saúde para Portugal», para a «implementação da Telemedicina» e para o «desenvolvimento da Contratualização com os Cuidados de Saúde Primários em Portugal»;

Preletor convidado nos módulos de Financiamento e Contratualização em Saúde, integrados nos Programas de Doutoramento em Saúde Pública, no CEAH e nos Mestrados em Saúde Pública e Gestão de Saúde da ENSP-UNL;

Investigador na área da saúde e coautor de vários trabalhos publicados, orientador de campo e arguente convidado da discussão do Trabalho de vários alunos do CEAH, da ENSP — UNL;

Coautor de diversos trabalhos publicados na área da administração e gestão em saúde.

111021291

Resolução do Conselho de Ministros n.º 204/2017

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2013, de 21 de agosto, autorizou, no âmbito da alienação pelo Estado Português de 12 aeronaves F-16 à Roménia, a realização da despesa destinada a suportar os encargos decorrentes do contrato a celebrar, nomeadamente com a preparação e a atualização da configuração das aeronaves F-16 MLU, a revisão geral dos motores, a formação, treino e apoio logístico inicial, a sustentação de uma equipa de apoio técnico na Roménia, bem como a atualização dos três aviões F-16 cedidos a Portugal na condição *Excess Defense Articles* (EDA).

Neste seguimento, foi celebrado o contrato n.º 0017-1/DGAIED/2013, relativo à alienação de aeronaves, bens e serviços da Força Aérea Portuguesa à Roménia.

Em 2016, a Roménia manifestou interesse em aprofundar a cooperação com Portugal para a consolidação da capacidade operacional F-16 romena, pelo que foi celebrado um aditamento ao referido contrato, cuja despesa foi autorizada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 84-S/2016, de 30 de dezembro.

Mais recentemente, e em resposta aos crescentes desafios operacionais, a Roménia apresentou a Portugal uma proposta de aquisição adicional de produtos e serviços de apoio logístico, a fornecer pela Força Aérea Portuguesa, nos quais se incluem um simulador de manutenção, a formação adicional de pessoal de manutenção, extensão do apoio técnico na Roménia por mais um ano até 2019, apoio em sobressalentes, consumíveis e equipamentos, e estabelecimento de uma linha de apoio de emergência para atender a necessidades não planeadas relacionadas com as inspeções de fase.

Para permitir o fornecimento destes bens e serviços adicionais à Roménia, sem afetar a capacidade operacional da Força Aérea Portuguesa, é necessário assegurar o reforço da capacidade logística do Sistema de Armas F-16, nas vertentes de aprovisionamento de peças e componentes, regeneração do potencial mediante as correspondentes ações de manutenção e a aquisição de um simulador de manutenção. Este reforço da capacidade logística tem um custo para a Força Aérea de € 9 900 000,00, existindo adicionalmente um custo para a Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional, relativo à gestão do contrato, de € 50 000,00.

Estes custos serão integralmente suportados pelas receitas que resultam do novo aditamento ao contrato n.º 0017-1/DGAIED/2013 a celebrar com a Roménia. Acresce que

os pagamentos da Roménia a Portugal, resultantes deste novo aditamento ao contrato, serão sempre anteriores ao momento da realização da despesa.

Apesar da competência do Ministro da Defesa Nacional, nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 48/89, de 22 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 223/92, de 20 de outubro, para proceder à alienação de todo o material de guerra que tenha sido considerado disponível, a alienação à Roménia deste conjunto adicional de produtos e serviços de apoio logístico envolve a assunção de despesa que, nos termos dos artigos 17.º e 22.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, mantidos em vigor pela alínea f) do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, de 29 de janeiro, é da competência do Conselho de Ministros.

Assim:

Nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, mantida em vigor pela alínea f) do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, e da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Autorizar, no âmbito do projeto para alienação pelo Estado Português de 12 aeronaves F-16 à Roménia, a realização da despesa destinada a suportar os encargos da Força Aérea Portuguesa com o reforço da capacidade logística do Sistema de Armas F-16, até ao montante de € 9 900 000,00, com o IVA incluído, quando aplicável.

2 — Autorizar, no âmbito do projeto para alienação pelo Estado Português de 12 aeronaves F-16 à Roménia, a realização da despesa destinada a suportar os encargos da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional com a gestão do contrato de alienação, até ao montante de € 50 000,00, com o IVA incluído, quando aplicável.

3 — Determinar que os encargos orçamentais decorrentes da presente resolução, identificados nos números anteriores e que acrescem aos montantes autorizados pelas Resoluções do Conselho de Ministros n.ºs 55/2013, de 21 de agosto, e 84-S/2016, de 30 de dezembro, são integralmente suportados pelas receitas que resultam do aditamento ao contrato n.º 0017-1/DGAIED/2013, não podendo exceder, em cada ano económico, os seguintes montantes:

2018 — € 9 700 000,00;
2019 — € 250 000,00.

4 — Determinar que o montante fixado no número anterior para 2019 pode ser acrescido do saldo orçamental apurado em 2018.

5 — Delegar no Ministro da Defesa Nacional, com faculdade de subdelegação, a competência para a prática de todos os atos a realizar no âmbito da presente resolução.

6 — Determinar que a presente resolução produz efeitos a partir da data da sua aprovação.

Presidência do Conselho de Ministros, 21 de dezembro de 2017. — O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

111022611

Resolução do Conselho de Ministros n.º 205/2017

A Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I. P., e a Lusíadas — Parcerias Cascais, S. A. (anteriormente HPP Saúde — Parcerias Cascais, S. A.), enquanto Entidade Gestora da Parceria Público-Privada (PPP) do Hospital de Cascais, celebraram, em 22 de fevereiro de 2008, um Contrato de Gestão em regime de PPP, no âmbito do qual a valência de Infecçiology não integrava o perfil

assistencial do novo Hospital, nos termos do anexo I ao Contrato de Gestão.

Todavia, tendo em conta a necessidade de continuar a assegurar o tratamento dos doentes que eram assistidos pelo Centro Hospitalar de Cascais após a data de produção de efeitos do Contrato de Gestão do Hospital de Cascais, foi celebrado, pela Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I. P., e pela Lusíadas — Parcerias Cascais, S. A., em 8 de outubro de 2008, um protocolo para a prestação de cuidados em ambulatório a doentes com VIH/SIDA, que iniciou a sua produção de efeitos em 1 de janeiro de 2009.

O protocolo tem sido sucessivamente renovado após a verificação da necessidade e adequação da sua renovação e a aferição da despesa estimada anual, atento o número de doentes em ambulatório previsto para o respetivo ano.

A celebração do protocolo para 2018 e, no âmbito do mesmo, a manutenção da prestação de cuidados em ambulatório a doentes com VIH/SIDA seguidos no Hospital de Cascais, revela-se essencial à continuidade do tratamento, cuja interrupção de terapêutica não pode ocorrer, sob pena de degradação do estado de saúde dos citados doentes.

O valor máximo estimado como encargo decorrente da renovação do protocolo para a realização de prestações de saúde a doentes com VIH/SIDA, para o ano de 2018, é de € 10 957 654,00.

Assim e atenta a imprescindível continuidade da prestação de cuidados, entende o Governo autorizar a celebração do referido protocolo para 2018, ao abrigo do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho.

Não obstante o período de produção de efeitos do protocolo se limitar ao ano de 2018, o Governo autoriza também a repartição de encargos com a referida renovação, nos termos e ao abrigo do disposto na alínea b) do artigo 3.º da Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, alterada e republicada pela Lei n.º 22/2015, de 17 de março, que aprova as regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas, e que alargou o conceito de compromissos plurianuais da referida disposição legal aos compromissos que constituem obrigação de efetuar pagamentos em anos económicos distintos do ano em que o compromisso é assumido, ou seja, mesmo que os pagamentos se esgotem num único ano económico, como ocorre no presente protocolo.

Considera igualmente o n.º 3 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, alterado e republicado pela Lei n.º 99/2015, de 2 de junho, que o regime previsto para a assunção de compromissos plurianuais se aplica aos procedimentos de despesa que dão lugar a encargo orçamental em ano económico que não seja o da sua realização, como sucede no presente caso, em que, para salvaguarda da continuidade dos cuidados, se visa que o protocolo, cuja produção de efeitos depende do visto em sede de fiscalização prévia pelo Tribunal de Contas, seja autorizado ainda no ano de 2017, para produzir efeitos no início de 2018.

Assim:

Nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, do artigo 44.º do Código do Procedimento Administrativo, da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, do n.º 3 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, e da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Autorizar a renovação, para 2018, do protocolo celebrado pela Administração Regional de Saúde de Lisboa

ANEXO C - DECRETO-LEI 243/86



A leitura deste documento, que transcreve o conteúdo do Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto, não substitui a consulta da sua publicação em Diário da República.

Decreto-Lei n.º 243/86 de 20 de Agosto

Aprova o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços

Pelo presente diploma aprova-se o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços, que representa uma sistematização de normas que pela primeira vez é feita em Portugal neste domínio.

O Regulamento adapta os princípios da Convenção n.º 120 da Organização Internacional do Trabalho, sobre higiene e segurança no comércio e escritórios, e respeita a Recomendação n.º 120 sobre a mesma matéria.

Com este diploma o Governo visa definir o quadro geral de requisitos a observar, por forma a garantir a saúde dos trabalhadores dos ramos de actividade referidos, remetendo para regulamentação complementar a definição de critérios e de normas relativos a aspectos específicos, à medida que se verifique a sua necessidade ou conveniência.

Cumprindo disposições legais recentes, bem como as orientações da Organização Internacional do Trabalho sobre consulta aos parceiros sociais, o Regulamento agora aprovado prevê expressamente tal consulta sempre que a autoridade competente adopte medidas visando a aplicação do diploma.

No que respeita ao âmbito de aplicação, considerou-se de incluir, a par das entidades privadas e cooperativas, as entidades públicas, incluindo a própria Administração Pública, por não haver razão para as isentar do cumprimento das obrigações impostas nem impedir os respectivos trabalhadores de beneficiarem de condições de trabalho aplicáveis aos demais. Não se desconhece, todavia, que as particularidades da Administração Pública obrigam, em certos aspectos, a que o regime geral estabelecido seja adaptado em conformidade, pelo que se prevê que os ministérios interessados tomem as medidas necessárias nesse sentido. O projecto que antecedeu o presente diploma foi, nos termos da Lei n.º 16/79, de 26 de Maio, submetido à discussão pública, tendo sido acolhidas muitas das sugestões formuladas. Foi igualmente objecto de apreciação e consenso pelo Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho.

Assim:

O Governo decreta, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o seguinte:

Art. 1.º É aprovado o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços, anexo ao presente diploma e que dele faz parte integrante.

Art. 2.º A aplicação do Regulamento aos serviços da Administração Pública instalados à data da sua entrada em vigor far-se-á por despacho conjunto do Ministro do Trabalho e Segurança Social, do ministro competente e do membro

do Governo que tiver a seu cargo a função pública.

Art. 3.º O presente diploma aplica-se nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, sem prejuízo das adaptações que lhe venham a ser introduzidas por diploma regional.

Art. 4.º O Regulamento entra em vigor no prazo de 180 dias a contar da data da sua publicação.

CAPÍTULO I

Objectivo e campo de aplicação

Artigo 1.º

Objectivo

O presente Regulamento tem por objectivo assegurar boas condições de higiene e segurança e a melhor qualidade de ambiente de trabalho em todos os locais onde se desenvolvam actividades de comércio, escritório e serviços.

Artigo 2.º

Campo de aplicação

O presente Regulamento aplica-se à Administração Pública, aos estabelecimentos ou locais de trabalho, instituições e organismos seguintes, quer públicos, quer cooperativos ou privados:

- a) Estabelecimentos ou locais onde os trabalhadores exerçam a actividade do comércio;
- b) Estabelecimentos ou locais, instituições e organismos onde os trabalhadores exerçam a actividade de escritório;
- c) Todos os serviços ou locais de quaisquer estabelecimentos, instituições e organismos onde os trabalhadores exerçam principalmente a actividade de escritório não compreendidos no artigo seguinte e aos quais não se aplique outra legislação ou outras disposições que regulamentem a higiene e segurança na indústria, nas minas, nos transportes ou na agricultura.

Artigo 3.º

Outras entidades abrangidas

1 - Este Regulamento aplica-se igualmente aos estabelecimentos ou locais de trabalho, instituições ou organismos:

- a) Que prestem serviços de ordem pessoal;
- b) Correios e serviços de telecomunicações;
- c) Hotéis, pensões e similares;
- d) Restaurantes, cantinas, cafés e noutros locais similares onde se sirvam refeições ou bebidas;
- e) Estabelecimentos ou locais destinados a espectáculos, divertimentos públicos ou recreativos.

2 - Os locais ou instalações de trabalho com características provisórias ficam abrangidos por este Regulamento.

CAPÍTULO II

Condições gerais dos locais de trabalho

SECÇÃO I

Requisitos gerais

Artigo 4.º

Espaço unitário do trabalho

1 - Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem risco para a sua saúde e segurança.

2 - Para efeito do número anterior, os locais de trabalho devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) A área útil por trabalhador, excluindo a ocupada pelo posto de trabalho fixo, não deve ser inferior a 2 m² e o espaço entre postos de trabalho não deve ser inferior a 80 cm;
- b) O volume mínimo por trabalhador não deve ser inferior a 10 m³;
- c) O pé direito dos locais de trabalho não deve ser inferior a 3m, admitindo-se, nos edifícios adaptados, uma tolerância até 2,70m;
- d) Os locais destinados exclusivamente a armazém, e desde que neles não haja permanência de trabalhadores, podem ter como tolerância limite 2,20 m de pé direito.

3 - Todos os estabelecimentos comerciais, escritórios e serviços que à data da entrada em vigor deste diploma já funcionem em instalações cujo pé direito seja inferior aos mínimos exigidos na alínea c) do n.º 2 deste artigo deverão dispor de meios complementares de renovação do ar.

Artigo 5.º

Assentos

1 - Devem ser postos à disposição dos trabalhadores assentos apropriados e em número suficiente, de modo que possam sempre que seja compatível com a natureza do trabalho, realizá-lo na posição de sentado.

2 - Nos postos de trabalho fixos devem ser postos à disposição dos trabalhadores assentos facilmente higienizáveis, confortáveis, funcionais, anatomicamente adaptados aos requisitos do posto de trabalho e à duração do mesmo.

SECÇÃO II

Conservação dos locais de trabalho

Artigo 6.º

Conservação e higienização

Todos os locais de trabalho, zonas de passagens, instalações comuns e ainda os seus equipamentos devem estar conveniente e permanentemente conservados e higienizados.

Artigo 7.º

Limpeza diária e periódica

1 - Devem ser limpos diariamente:

- a) Os pavimentos;
- b) Os planos de trabalho e seus utensílios;
- c) Os utensílios ou equipamentos de uso diário;
- d) As instalações higieno-sanitárias, como vestiários, lavabos, balneários, retretes e urinóis, ou outras comuns postas à disposição dos trabalhadores.

2 - Devem ser limpos periodicamente:

- a) Paredes e tectos;
- b) Fontes de luz natural e artificial;
- c) Os utensílios ou equipamentos de uso não diário;
- d) As instalações referidas no n.º 1, alínea d), que serão ainda sujeitas a desinfecção.

Artigo 8.º

Operações de limpeza e desinfecção

1 - As operações de limpeza e desinfecção devem ser feitas:

- a) Por forma que não levantem poeiras;
- b) Fora das horas de trabalho, ou, durante as horas de trabalho, quando exigências particulares a tal obriguem e possam ser feitas sem inconveniente grave para o trabalhador;
- c) Com produtos não tóxicos ou irritantes, designadamente nas instalações higieno-sanitárias, como vestiários, lavabos, balneários, retretes e urinóis, e em outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Desperdícios

1 - Os desperdícios ou restos incómodos devem ser colocados em recipientes resistentes e higienizáveis com tampa, que serão removidos diariamente do local de trabalho.

2 - Quando os desperdícios ou restos forem muito incómodos ou susceptíveis de libertarem substâncias tóxicas, perigosas ou infectantes, devem ser previamente neutralizados e colocados em recipientes resistentes cuja tampa feche hermeticamente. A sua remoção do local de trabalho deve ser diária ou no final de cada turno de trabalho, conforme os casos.

3 - Cada posto de trabalho deve ter recipiente ou dispositivo próprio.

CAPÍTULO III

Condições especiais dos locais de trabalho

SECÇÃO I

Condições atmosféricas

Artigo 10.º

Atmosfera de trabalho

1 - A atmosfera de trabalho bem como a das instalações comuns devem garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

2 - Os diversos locais de trabalho bem como as instalações comuns devem conter meios que permitam a renovação natural e permanente do ar sem provocar correntes incómodas ou prejudiciais aos trabalhadores.

3 - Os postos de trabalho que libertem ou produzam produtos incómodos, tóxicos ou infectantes devem estar providos de dispositivos de captação local e respectiva drenagem, de modo a impedir a sua difusão no ambiente de trabalho.

4 - Os postos de trabalho que utilizem produtos incómodos, tóxicos ou infectantes devem estar isolados dos restantes postos de trabalho, não comunicando

directamente entre si.

5 - Nos compartimentos cegos ou interiores, ou quando a ventilação pelo processo previsto no n.º 2 não for suficiente, devem ser instalados meios que assegurem a renovação forçada do ar, não provocando correntes ou arrefecimentos bruscos prejudiciais.

6 - Os meios destinados à renovação natural ou forçada da atmosfera de trabalho e das instalações comuns devem obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Não produzir nem admitir na atmosfera de trabalho e das instalações comuns substâncias incómodas, tóxicas, perigosas ou infectantes;
- b) O caudal médio de ar fresco e puro a ser admitido na atmosfera de trabalho deve tender a, pelo menos, 30 m³ por hora e por trabalhador. O caudal poderá ser aumentado até 50 m³ sempre que as condições ambientais o exijam;
- c) Os dispositivos artificiais de renovação do ar devem ser silenciosos.

7 - Nos compartimentos cegos ou interiores, sempre que a entidade fiscalizadora reconheça a potencialidade de risco grave, pode ser exigível a adopção de um sistema de ventilação de emergência.

SECÇÃO II

Condições de temperatura e humidade

Artigo 11.º

Temperatura e humidade

1 - Os locais de trabalho, bem como as instalações comuns, devem oferecer boas condições de temperatura e humidade, de modo a proporcionar bem-estar e defender a saúde dos trabalhadores.

- a) A temperatura dos locais de trabalho deve, na medida do possível, oscilar entre 18°C e 22°C, salvo em determinadas condições climatéricas, em que poderá atingir os 25°C.
- b) A humidade da atmosfera de trabalho deve oscilar entre 50% e 70%.
- c) Sempre que da ventilação natural não resulte uma atmosfera de trabalho conforme as alíneas anteriores, deve-se procurar adoptar sistemas artificiais de ventilação e de aquecimento ou arrefecimento, conforme os casos.
- d) Os dispositivos artificiais de correcção da atmosfera de trabalho não devem ser poluentes, sendo de recomendar os sistemas de ar condicionado, locais ou gerais.

2 - Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar na vizinhança imediata de instalações que produzam radiações térmicas elevadas ou um arrefecimento intenso, a menos que se tomem medidas apropriadas de protecção.

3 - Os radiadores, convectores ou tubagens de aquecimento central devem ser instalados de modo que os trabalhadores não sejam incomodados pela irradiação do calor ou circulação de ar quente.

Artigo 12.º

Alterações bruscas de temperatura

1 - Os trabalhadores não devem ser sujeitos, em consequência das condições do ambiente de trabalho, a variações bruscas de temperatura consideradas nocivas à saúde, pelo que devem ser protegidos com equipamento individual.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, devem instalar-se câmaras de transição para que os trabalhadores se possam aquecer ou arrefecer gradualmente até à temperatura exterior.

- 3 - Os trabalhadores que exerçam tarefas no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.
- 4 - A protecção deve ser assegurada, conforme os casos, por abrigos ou pelo uso de fato apropriado e outros dispositivos de protecção individual.

Artigo 13.º

Pausas no horário de trabalho

Sempre que os trabalhadores estejam submetidos a temperaturas muito altas ou muito baixas em consequência das condições do ambiente de trabalho, devem ser adoptadas medidas correctivas adequadas ou, em situações excepcionais, ser-lhes facultadas pausas no horário de trabalho ou reduzida a duração deste.

SECÇÃO III

Condições de iluminação

Artigo 14.º

Iluminação

- 1 - Os locais de trabalho ou de passagem dos trabalhadores e as instalações comuns devem ser providos de iluminação natural ou complementar artificial, quando aquela for insuficiente por inviabilidade do cumprimento do preceituado no n.º 3.
- 2 - A iluminação nos locais de trabalho deve ser adequada aos requisitos de iluminação das tarefas a executar e obedecer aos valores insertos no Regulamento Tipo de Segurança nos Estabelecimentos Industriais da Organização Internacional do Trabalho, com as necessárias adaptações, enquanto não forem publicadas normas portuguesas.
- 3 - A superfície dos meios transparentes nas aberturas destinadas à iluminação natural não deve ser inferior a um terço da área do pavimento a iluminar e nalguns casos poderá atingir um meio, se a entidade fiscalizadora o reconhecer necessário.
- 4 - Sempre que os requisitos da tarefa de um posto de trabalho o exijam e sejam reconhecidos pela entidade fiscalizadora, deve ser aplicada sobre o mesmo iluminação local, como complemento do sistema de iluminação geral.
- 5 - A iluminação artificial não deve poluir a atmosfera de trabalho e deve ser, sempre que possível, eléctrica.
- 6 - Além da iluminação mínima e adequada aos requisitos das tarefas dos diversos postos de trabalho, as fontes de iluminação devem satisfazer os seguintes requisitos:
- a) Serem de intensidade uniforme e estarem distribuídas de modo a evitar contrastes muito acentuados e reflexos prejudiciais nos locais de trabalho, em especial nos planos de trabalho;
 - b) Não provocarem encandeamento;
 - c) Não provocarem excessivo aquecimento;
 - d) Não provocarem cheiros, fumos ou gases incómodos, tóxicos ou perigosos;
 - e) Não serem susceptíveis de variações grandes de intensidade.
- 7 - Nos casos em que a tecnologia o exija, devem ser fornecidos aos trabalhadores meios ópticos adequados.

8 - Os locais onde trabalham grande número de pessoas devem estar providos de sistema de iluminação de emergência e de segurança para garantir a iluminação de circulação e de sinalização de saídas, conforme as disposições regulamentares em vigor.

Artigo 15.º

Iluminação de segurança e sinalização de emergência

Devem ser previstos sistemas de iluminação de segurança e de sinalização luminosa de emergência em casos de interrupção de corrente para locais onde se reúna um grande número de trabalhadores ou de público ou noutros em que a interrupção de corrente possa provocar situações de risco.

Artigo 16.º

Tonalidade das paredes

A tonalidade das paredes e tectos deve ser de modo a não absorver demasiada luz.

Artigo 17.º

Superfície das instalações e planos de trabalho

As superfícies das instalações e dos planos de trabalho não devem provocar reflexos prejudiciais ou encandeamento;

SECÇÃO IV

Ruído e vibrações

Artigo 18.º

Ruído e vibrações

1 - Em todos os locais de trabalho devem eliminar-se ou reduzir-se os ruídos e vibrações aí produzidos e limitar-se a sua propagação pela adopção de medidas técnicas apropriadas com vista a evitar os seus efeitos nocivos sobre os trabalhadores.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, deverão ser adaptadas as seguintes medidas técnicas:

- a) Programação do trabalho de modo a isolar os postos de trabalho ruidosos e trepidantes dos restantes;
- b) Insonorização dos compartimentos ou locais onde existem postos de trabalho ruidosos;
- c) Fornecimento de dispositivos de protecção individual aos trabalhadores dos postos de trabalho ruidosos, como complemento das medidas técnicas gerais, sempre que for necessário.

Artigo 19.º

Ruído ambiente

Sempre que possível, os valores limites da exposição ao ruído e às vibrações não devem ultrapassar os indicados nas normas portuguesas.

CAPÍTULO IV

Protecção de máquinas

Artigo 20.º

Dispositivos de segurança

- 1 - Os elementos móveis de motor e máquinas e eventuais órgãos de transmissão, bem como as suas partes perigosas, devem estar convenientemente protegidos por dispositivos de segurança, a menos que a sua construção e localização sejam de modo a impedir o seu contacto com pessoas ou objectos.
- 2 - As máquinas antigas, construídas ou instaladas sem dispositivos de segurança eficientes, devem ser modificadas ou protegidas, sempre que o risco existente o justifique.

CAPÍTULO V

Métodos e ritmos

Artigo 21.º

Métodos de trabalho

Os métodos de trabalho devem ser consentâneos com as regras de segurança e higiene do trabalho, de sanidade física e mental e o conforto dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Ritmos de trabalho

- 1 - Os ritmos de trabalho não devem ocasionar efeitos nocivos aos trabalhadores, particularmente nos domínios da fadiga física ou nervosa.
- 2 - Com o objectivo de prevenir ou limitar os efeitos indicados, devem prever-se pausas no decurso do trabalho ou, caso seja possível, criar-se sistemas de rotatividade no desempenho das tarefas.
- 3 - A prova das situações previstas no n.º 1 deverá ser feita com base em parecer emitido pelo médico do trabalho da empresa ou, no caso de este não existir, por médico competente previamente designado pelas partes.
- 4 - Compete à entidade fiscalizadora, no objectivo de prevenir os efeitos que o presente artigo acautela, recomendar aos empregadores a aplicação das medidas consideradas no n.º 2.

CAPÍTULO VI

Substâncias e processos incómodos, insalubres e tóxicos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 23.º

Protecção técnica e individual

Os trabalhadores devem ser protegidos por medidas técnicas eficientes e, complementarmente, pelo uso de dispositivos de protecção individual contra as substâncias e processos incómodos, insalubres, tóxicos, perigosos ou infectantes.

Artigo 24.º

Recipientes

Os recipientes contendo substâncias perigosas devem ter:

- a) Um dístico ou sinal de "Perigo";
- b) O nome da substância ou uma designação de referência;
- c) Na medida do possível, os conselhos essenciais relativos ao primeiro cuidado a administrar no caso de as substâncias em causa poderem afectar a saúde ou a integridade física dos trabalhadores.

Artigo 25.º

Utilização e manipulação de substâncias insalubres, tóxicas ou perigosas

1 - Quando os trabalhadores utilizem, manipulem ou lidem com substâncias insalubres, tóxicas ou perigosas, a autoridade competente poderá fixar os cuidados e as medidas a observar através de normas relativas aos equipamentos e meios de protecção individual.

2 - Os meios de protecção individual devem ser fornecidos em boas condições de utilização, em obediência ao dever de colaboração expresso no artigo 49.º do presente Regulamento.

Artigo 26.º

Idade mínima

Para trabalhos que impliquem a utilização dos processos e substâncias referidos no artigo anterior será fixada uma idade mínima.

SECÇÃO II

Locais subterrâneos, cegos ou sem janelas

Artigo 27.º

Dispositivos especiais

Os locais subterrâneos, bem como cegos ou sem janelas, onde se executem trabalhos regularmente e onde se manipulem substâncias incómodas, tóxicas, perigosas ou infectantes devem ser dotados de dispositivos eficazes de renovação do ar e dispositivos artificiais de iluminação e aquecimento, sem viciarem a atmosfera ambiente.

Artigo 28.º

Condições de trabalho

Se a iluminação artificial e a renovação do ar dos locais subterrâneos cegos ou sem janelas não forem suficientes, os trabalhadores, na medida do possível, não devem trabalhar de um modo continuado, mas por rotação, que poderá ser imposta em determinados casos, pela entidade fiscalizadora.

SECÇÃO III

Armazenagem

Artigo 29.º

Armazenagem

1 - A armazenagem dos produtos ou substâncias incómodos, insalubres, perigosos, tóxicos ou infectantes deve ser efectuada em compartimento próprio, não comunicando directamente com os locais de trabalho, e obedecerá às seguintes características:

- a) Ter sistema de ventilação eficiente, de modo a impedir acumulação perigosa

de gases ou vapores;

b) Fechar hermeticamente, de modo a evitar que os locais de trabalho sejam inundados pelos cheiros, gases ou vapores;

c) O pavimento deve ser escavado, de modo a poder receber o conteúdo das embalagens que sejam susceptíveis de deterioração.

2 - Quando os produtos armazenados forem inflamáveis ou explosivos, simples ou misturados, os armazéns devem dispor de uma parede frágil voltada para zona exterior livre de habitações, instalação eléctrica blindada e antideflagrante e ainda porta chapeada a ferro.

SECÇÃO IV

Armazenagem em instalações frigoríficas

Artigo 30.º

Requisitos das instalações frigoríficas

As instalações frigoríficas para armazenagem de produtos devem obedecer aos seguintes requisitos:

a) As máquinas ou as condutas de produtos frigoríficos prejudiciais à saúde devem ser montadas e mantidas por forma a assegurar a necessária estanquidade;

b) As instalações frigoríficas devem ser convenientemente iluminadas e dispor de espaço suficiente para a inspecção e a manutenção dos condensadores;

c) As portas das instalações frigoríficas devem possuir fechos que permitam a sua abertura, tanto do exterior como do interior, e, no caso de dispor de fechadura, devem existir dispositivos de alarme accionáveis no interior das câmaras que comuniquem com a sala das máquinas e com o guarda da instalação ou porteiro da empresa.

Artigo 31.º

Protecção do trabalhador

1 - Quando o trabalho nas instalações frigoríficas tiver uma certa permanência, deverá haver câmara intermédia, com ar condicionado, onde o pessoal possa reaquecer-se e tomar bebidas e alimentos quentes.

2 - As pessoas que trabalhem no interior de instalações frigoríficas, em permanência ou não, devem usar equipamento especial de protecção individual, designadamente vestuário de agasalho de lã grossa, resguardo do pescoço e cabeça e calçado protegido do frio e humidade.

CAPÍTULO VII

Substâncias explosivas e inflamáveis

Artigo 32.º

Cuidados e medidas de protecção

1 - Nos locais onde se arrecadem, manipulem, empreguem ou vendam substâncias e agentes insalubres, tóxicos, perigosos, inflamáveis ou facilmente combustíveis ou se encontrem gases, vapores ou poeiras susceptíveis de dar lugar a incêndios ou explosões as instalações, equipamentos e utensílios empregados não devem originar aquecimentos perigosos ou formação de chispas.

2 - Para a lubrificação de máquinas e aparelhos em contacto com as substâncias susceptíveis de explosão ou inflamáveis devem usar-se lubrificantes que não dêem lugar a reacções perigosas com as referidas substâncias.

3 - Nos estabelecimentos em que se arrecadem, manipulem ou vendam substâncias inflamáveis ou susceptíveis de explosão deve existir, pelo menos, uma saída de emergência com portas de abrir para fora e mantidas permanentemente livres de qualquer obstáculo.

Artigo 33.º

Armazenagem - Remissão

Os locais destinados a armazenamento de substâncias perigosas, inflamáveis, susceptíveis de explosão, corrosivas, devem obedecer aos requisitos previstos na secção II do capítulo VII do Regulamento Geral de Segurança Social e Higiene do Trabalho nos Estabelecimento Industriais, quando adequados, e, na medida do possível, mediante as necessárias adaptações, tendo em consideração a natureza do estabelecimento a que possam ser aplicáveis.

CAPÍTULO VIII

Armazéns, arrecadações e adegas

Artigo 34.º

Condições gerais

Os armazéns, arrecadações e adegas não devem comunicar directamente com os locais de trabalho, devendo obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Devem ter iluminação artificial, quando interiores ou subterrâneos;
- b) Devem ter ventilação adequada, quando interiores ou subterrâneos;
- c) Devem ter às entradas meios portáteis de extinção de incêndios, quando se justifique.

Artigo 35.º

Empilhamento

1 - Quando os materiais se conservem em embalagens, o empilhamento deve efectuar-se por forma a oferecer estabilidade.

- a) O peso dos materiais empilhados não deve exceder, mesmo temporariamente, a sobrecarga prevista para os pavimentos.
- b) Não é permitido o empilhamento de materiais contra paredes ou divisórias que não estejam convenientemente dimensionadas para resistir aos esforços laterais.

2 - O empilhamento dos materiais ou produtos deve realizar-se de maneira que não prejudique a conveniente distribuição da luz natural ou artificial, a circulação nas vias de passagem e o funcionamento eficaz dos equipamentos ou do material de luto contra incêndios.

CAPÍTULO IX

Prevenção de incêndios e protecção contra o fogo

Artigo 36.º

Equipamento de extinção de incêndios

1 - Todos os locais de trabalho aos quais se aplica este Regulamento devem estar providos de equipamento adequado para a extinção de incêndios, em perfeito estado de funcionamento, situado em locais acessíveis e convenientemente assinalados.

2 - O estado de funcionamento dos equipamentos de extinção, de incêndios deve ser verificado em intervalos regulares, a acordo com as respectivas instruções de aplicação.

3 - Em todos os locais de trabalho deve existir pessoal em número suficiente e devidamente instruído no uso do equipamento de combate a incêndios.

Artigo 37.º

Instrução dos trabalhadores

1 - Todo o trabalhador deve estar suficientemente instruído sobre os planos de evacuação dos locais de trabalho, para o que se deverão fazer, com certa periodicidade, exercícios em que se ponham em prova os ensinamentos ministrados para evacuação em caso de eventual concretização do risco de incêndio.

2 - Nos locais em que haja ingresso público deverá ser fixado, de forma bem visível, o plano de evacuação do edifício, com sinalização adequada, em especial das saídas.

CAPÍTULO X

Instalações e equipamentos de higiene e bem-estar

SECÇÃO I

Instalações sanitárias

Artigo 38.º

Requisitos e equipamentos

1 - As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Sempre que possível, ser separadas por sexos;
- b) Se situadas em edifício separado dos locais de trabalho, ter comunicação por passagens cobertas;
- c) Dispor de água canalizada e de esgotos ligados à rede geral ou a fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos;
- d) Ser iluminadas e ventiladas, de preferência naturalmente;
- e) Ter pavimentos revestidos de material resistente, liso e impermeável, inclinados para ralos de escoamento providos de sifões hidráulicos;
- f) Ter paredes de cor clara e revestidas de azulejo ou outro material impermeável até, pelo menos, 1,5 m de altura.

2 - As instalações sanitárias devem dispor do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo;
- b) Uma retrete com bacia à turca ou de assento com tampo aberto na extremidade anterior, por piso ou por cada 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- c) Um urinol, na antecâmara da retrete e na proporção da alínea anterior;
- d) Uma bacia de assento com tampo aberto na extremidade anterior, por piso ou por cada 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

3 - O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer as seguintes condições:

- a) As retretes, munidas de autoclismo, devem ser instaladas em compartimentos separados, com, pelo menos, 0,8 m de largura e 1,3 m de comprimento, ventilados por tiragem directa para o exterior e com porta independente e provida de fecho;
- b) Quando as retretes forem reunidas em grupo, as divisórias dos

compartimentos devem ter a altura mínima de 1,8 m e o seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,2 m acima do pavimento;

c) Os urinóis, munidos de dispositivos de descargas de água, devem ser de fácil escoamento e lavagem. Quando em grupo, devem ser separados por baias laterais distantes entre si, pelo menos, 0,6 m;

d) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante e, preferencialmente, de dispositivos automáticos de secagem de mãos ou toalhas individuais de papel.

SECÇÃO II

Chuveiros

Artigo 39.º

Chuveiros

Quando a natureza do trabalho o exija, particular e nomeadamente quando o trabalhador manipule substâncias tóxicas, perigosas ou infectantes, deverá existir um chuveiro por cada grupo de dez trabalhadores ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho.

SECÇÃO III

Vestiários

Artigo 40.º

Vestiários

Devem ser postos à disposição dos trabalhadores vestiários que lhes permitam mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 41.º

Armários individuais

- 1 - Os vestiários devem dispor de armários individuais sempre que os trabalhadores exerçam tarefas em que haja necessidade de mudança de roupa e na medida da área disponível dos estabelecimentos existentes.
- 2 - Deve haver tantos armários individuais quanto os trabalhadores do mesmo sexo e separados para homens e mulheres.

Artigo 42.º

Medidas e características

Os armários individuais devem ter as medidas e características fixadas nas normas portuguesas.

Artigo 43.º

Trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes

Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser formados por dois compartimentos independentes para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local diferente do destinado ao fato de trabalho.

SECÇÃO IV

Refeitórios

Artigo 44.º

Refeitórios

1 - Quando sejam fornecidas refeições aos trabalhadores, devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com os locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

2 - A superfície dos refeitórios deve ser calculada em função do número máximo de pessoas que os possam utilizar simultaneamente e tendo em conta os requisitos seguintes:

Até 25 pessoas, 18,5 m²;

De 26 a 74 pessoas, 18,5 m² mais 0,65 m² por pessoa acima de 25;

De 75 a 149 pessoas, 50 m² mais 0,55 m² por pessoa acima de 74;

De 150 a 499 pessoas, 92 m² mais 0,50 m² por pessoa acima de 149;

De 300 pessoas ou mais, 255 m² mais 0,40 m² por pessoa acima de 499.

3 - Os refeitórios devem ser providos de bancos ou cadeiras e de mesas em número suficiente, devendo estas ter tampo liso sem fendas e de material impermeável.

4 - À entrada do refeitório deve haver, pelo menos, um lavatório fixo para os trabalhadores que nele tomem as refeições, com dispositivos automáticos de secagem de mãos ou toalhas individuais de papel.

5 - As paredes e pavimentos devem ser lisos e laváveis e aquelas, de preferência, pintadas de cor clara.

6 - Os refeitórios devem dispor, de preferência, de iluminação e ventilação naturais.

7 - É proibido tomar refeições nos postos de trabalho.

8 - Todos os trabalhadores que manipulem produtos irritantes, tóxicos ou infectantes não podem entrar nos refeitórios com os fatos de trabalho.

SECÇÃO V

Água potável

Artigo 45.º

Água potável

1 - Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente e, se possível, corrente.

2 - Devem ser distribuídos copos individuais aos trabalhadores ou instalados bebedouros de jacto ascendente.

Artigo 46.º

Recipientes de água

1 - Quando não houver rede de água potável, pode ser utilizada água potável de outra origem, desde que contida em recipientes fechados e higienizados.

2 - Os recipientes de água não potável e suas canalizações devem ter um dístico-aviso, "Água imprópria para consumo".

CAPÍTULO XI

Dispositivos de protecção individual

Artigo 47.º

Medidas de protecção

- 1 - Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e ou dispositivo de protecção individual contra os riscos resultantes das tarefas e operações efectuadas sempre que sejam insuficientes as medidas técnicas de higiene e segurança de carácter geral.
- 2 - O equipamento de protecção individual e o fato de trabalho não devem ser utilizados como meio de substituir qualquer protecção ou medida técnica eficaz, mas antes como recursos de segurança complementar.

CAPÍTULO XII

Primeiros socorros

Artigo 48.º

Requisitos mínimos

- 1 - Todo o local de trabalho deve possuir um posto de primeiros socorros ou armários, caixas ou bolsas com conteúdo mínimo destinado a primeiros socorros, adequadamente distribuídos pelos vários sectores de trabalho.
- 2 - O conteúdo dos postos, armários, caixas e bolsas de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia, convenientemente conservado, etiquetado e imediatamente substituído após a sua utilização.
- 3 - As condições indicadas no número anterior devem ser controladas por um responsável, indicado pela empresa, com o curso de socorrista.
- 4 - Junto dos armários, caixas ou bolsas de primeiros socorros devem existir instruções claras e simples para os primeiros cuidados a pôr em prática em cada caso de urgência.

CAPÍTULO XIII

Deveres gerais

Artigo 49.º

Deveres de colaboração

As entidades competentes, os trabalhadores e os empregadores devem colaborar entre si de modo a observarem-se as condições que assegurem a realização do objectivo previsto no artigo 1.º.

Artigo 50.º

Dever das partes

- 1 - Os trabalhadores devem ser informados das questões de higiene e segurança relativas à sua actividade profissional.
- 2 - Os trabalhadores devem estar especialmente informados:
 - a) Dos riscos para a saúde inerentes às substâncias nocivas que utilizam ou

possam vir a utilizar ou manipular no decurso do seu trabalho, mesmo no caso de produtos cujo uso não seja habitual no estabelecimento;

b) Da necessidade de utilizarem convenientemente equipamento e dispositivos de protecção individual ou colectiva.

3 - Constitui dever dos empregadores assegurar eficazmente a informação referida nos números anteriores.

4 - Os trabalhadores, para além de cooperarem no cumprimento das obrigações que incumbem aos empregadores, devem:

a) Cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas na legislação aplicável ou concretamente determinadas pela entidade patronal ou seus representantes;

b) Utilizar, correctamente e segundo as instruções do fabricante e do empregador, os dispositivos técnicos gerais ou individuais de higiene e segurança que por este lhes são postos à disposição.

CAPÍTULO XIV

Entidade fiscalizadora e sanções

Artigo 51.º

Entidade fiscalizadora

A fiscalização do cumprimento das disposições deste Regulamento compete, consoante os casos, à Inspecção-Geral do Trabalho, à Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários e às demais entidades com competência na matéria, de harmonia com a legislação aplicável.

Artigo 52.º

Sanções e medidas cautelares

1 - Às infracções ao presente Regulamento é aplicável o regime legal estabelecido no Decreto-Lei n.º 491/85, de 26 de Novembro.

2 - Quando a situação constitua perigo eminente para a vida, saúde ou segurança dos trabalhadores, serão tomados providências imediatas para eliminar ou prevenir possíveis consequências da falta de cumprimento das normas do presente Regulamento, podendo determinar-se a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais ou a selagem de qualquer equipamento.

3 - Destas decisões e seus fundamentos deverá de imediato ser dado conhecimento à entidade licenciadora com competência na matéria.

CAPÍTULO XV

Disposições transitórias

Artigo 53.º

Regime de excepção

1 - O Ministro do Trabalho e Segurança Social e o ministro da tutela, ouvidas as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores directamente interessados, podem, por despacho conjunto, excluir determinadas categorias de estabelecimentos, instituições e organismos referidos nos artigos 2.º e 3.º da aplicação do conjunto ou parte das disposições do presente Regulamento quando as circunstâncias tornem manifestamente inconveniente ou

inviável essa aplicação.

2 - Podem, ainda ser excluídos, em concreto, do campo de aplicação deste Regulamento, pelas razões e forma previstas no número anterior, um determinado estabelecimento, instituição ou organismo.

© OASRN . TODOS OS DIREITOS RESERVADOS

Fonte:

https://www.oasrn.org/upload/apoio/legislacao/pdf/comercio_decreto_lei_243_86.pdf

ANEXO D - DIRECTIVE 89/391/EEC - OSH “FRAMEWORK DIRECTIVE”

Directive 89/391/EEC - OSH "Framework Directive"

Latest update: 03/05/2018

of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work - "Framework Directive"

Objective

The aim of this Directive is to introduce measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. It applies to all sectors of activity, both public and private, except for specific public service activities, such as the armed forces, the police or certain civil protection services.

It is of fundamental importance as it the basic safety and health legal act which lays down general principles concerning the prevention and protection of workers against occupational accidents and diseases. It contains principles concerning the prevention of risks, the protection of safety and health, the assessment of risks, the elimination of risks and accident factors, the informing, consultation and balanced participation and training of workers and their representatives.

On the basis of this "Framework Directive" a series of individual directives were adopted. The Framework Directive with its general principles continues to apply in full to all the areas covered by the individual directives, but where individual directives contain more stringent and/or specific provisions, these special provisions of individual directives prevail.

Definitions

Definition of the terms "worker", "employer", "workers' representative with specific responsibility for the safety and health of workers" and "prevention".

Contents

The Framework Directive contains basic obligations for employers and workers. Nevertheless, the workers' obligations shall not affect the principle of the responsibility of the employer.

It is the employer's obligation to ensure the safety and health of workers in every aspect related to work and he may not impose financial costs to the workers to achieve this aim. Alike, where an employer enlists competent external services or persons, this shall not discharge him from his responsibilities in this area.

The **general principles of prevention** listed in the directive are the following:

- avoiding risks
- evaluating the risks
- combating the risks at source
- adapting the work to the individual
- adapting to technical progress
- replacing the dangerous by the non- or the less dangerous
- developing a coherent overall prevention policy
- prioritizing collective protective measures (over individual protective measures)
- giving appropriate instructions to the workers

Employers' and workers' obligations

The employer shall:

- evaluate all the risks to the safety and health of workers, inter alia in the choice of work equipment, the chemical substances or preparations used, and the fitting-out of work places
- implement measures which assure an improvement in the level of protection afforded to workers and are integrated into all the activities of the undertaking and/or establishment at all hierarchical levels
- take into consideration the worker's capabilities as regards health and safety when he entrusts tasks to workers;

- keep a list of occupational accidents and draw up and draw up, for the responsible authorities reports on occupational accidents suffered by his workers
- inform and consult workers and allow them to take part in discussions on all questions relating to safety and health at work;
- ensure that each worker receives adequate safety and health training

The worker shall:

- make correct use of machinery, apparatus, tools, dangerous substances, transport equipment, other means of production and personal protective equipment
- immediately inform the employer of any work situation presenting a serious and immediate danger and of any shortcomings in the protection arrangements
- cooperate with the employer in fulfilling any requirements imposed for the protection of health and safety and in enabling him to ensure that the working environment and working conditions are safe and pose no risks.

Health surveillance should be provided for workers according to national systems. Particularly sensitive risk groups must be protected against the dangers which specifically affect them.

Annex

The Annex of the Directive lists some of the areas where individual directives were adopted.

Read the full text of the consolidated version of the Directive (including later amendments)

Read the full text of the original Directive (without amendments)

National laws implementing this Directive

Further information on this topic

See also further European documents on the topic:

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on the practical implementation of the provisions of the Health and Safety at Work Directives 89/391 (Framework), 89/654 (Workplaces), 89/655 (Work Equipment), 89/656 (Personal Protective Equipment), 90/269 (Manual Handling of Loads) and 90/270 (Display Screen Equipment) (2004)

Enforcement of fundamental workers' rights (2012)

Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health (OSH) Directives in EU Member States - Directive on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (2017)

See the European Commission's guidance on risk assessment at work

**ANEXO E – ACORDO DE SEGURANÇA HIGIENE E SAÚDE NO
TRABALHO**

CONSELHO PERMANENTE DE CONCERTAÇÃO SOCIAL



**ACORDO
DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO
1991**


• LISBOA •

No contexto da execução do Acordo Económico e Social, celebrado em 19 de Outubro de 1990 entre o Governo, a União Geral de Trabalhadores (UGT), a Confederação do Comércio Português (CCP), e a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) foi negociado e apresentado ao Conselho Coordenador o presente Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, que depois de aprovado é subscrito pelas seguintes Entidades:

Em representação do Governo:
O Ministro do Emprego e da Segurança Social



Em representação dos Trabalhadores:
Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN) União Geral de Trabalhadores (UGT)



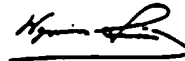
Em representação dos Empregadores:
Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP)



Confederação do Comércio Português (CCP)



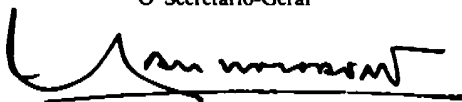
Confederação da Indústria Portuguesa (CIP)



Conselho Permanente de Concertação Social.

Lisboa, 30 de Julho de 1991.

O Secretário-Geral



ÍNDICE

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO	3
A – Prevenção e riscos Profissionais	5
B – Reparação	6
C – Reabilitação	6
ACOMPANHAMENTO E EXECUÇÃO	7
MEDIDAS E PROPOSTAS	8
A – Prevenção e riscos profissionais	9
I – Desenvolver o conhecimento sobre os riscos profissionais e as técnicas de prevenção	9
II – Formar e qualificar para prevenção dos riscos profissionais	11
III – Desenvolver as condições em que o trabalho é prestado para melhorar a qualidade de vida nos locais de trabalho e a competitividade das empresas	15
IV – Organizar a prevenção e assegurar a vigilância da saúde nos locais de trabalho	16
B – Reparação	18
C – Reabilitação	19
PROJECTO DE DECRETO-LEI DE ENQUADRAMENTO DA SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	22

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

Considerando:

- O objectivo do Acordo Económico e Social em contribuir para a modernização da economia nacional, para atenuar a sua vulnerabilidade face aos desafios que, no curto e médio prazo, se lhe podem deparar, para assegurar a competitividade das empresas e, de forma sustentada, a melhoria das condições de trabalho e as condições de vida dos Portugueses;
- Que as condições em que o trabalho é prestado influenciam significativamente a competitividade da empresa e a qualidade de vida e contribuem para a realização dos objectivos quer empresariais quer profissionais relativos aos trabalhadores;
- Que a criação, reconversão ou reestruturação das empresas e, em geral, a mudança do tecido empresarial português no quadro da construção do Mercado Interno constitui oportunidade ímpar para a implementação de medidas nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Que o progresso social e o aumento de bem-estar através da melhoria das condições de vida são objectivos que o Mercado Interno visa desenvolver e neles se revê numa componente dominante da dimensão social realizada pela segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

O Governo e os Parceiros Sociais subscritores consideram que constitui objectivo do presente Acordo promover a humanização das condições em que o trabalho é prestado e a protecção social, de forma a contribuir para melhorar progressivamente e de forma sustentada as condições de vida dos Portugueses num quadro de desenvolvimento da competitividade das empresas, finalidades económico-sociais que se compatibilizam com a modernização da economia nacional.

Assim:

- As condições de segurança, higiene e saúde em que o trabalho é executado estimulam a criatividade e a motivação, favorecem o desenvolvimento das qualificações e da experiência, aumentam o bem-estar físico e psíquico e atenuam tensões individuais, familiares e de grupo;
- O trabalho executado em condições de segurança e saúde contribui, decisivamente, para a redução de sinistralidade, das doenças profissionais e, bem assim, de outros factores de risco para a saúde dos trabalhadores e

para a actividade empresarial, concorrendo, nessa medida, em relação à empresa, para diminuir os prejuízos derivados de estragos, quebras de produção e de qualidade, ausências ao trabalho e outros inerentes à desorganização que a própria sinistralidade evidencia e, em relação ao trabalhador, concorre, também, para melhorar os rendimentos de trabalho, para diminuir os danos decorrentes de doenças e para favorecer uma melhor progressão profissional;

- A concentração de esforços na valorização dos recursos humanos e na melhoria das condições de trabalho são factores de fixação da mão-de-obra qualificada no nosso mercado de trabalho e permite consolidar ganhos de competitividade e estabelecer um «interface» de crescimento harmonioso entre as condições de trabalho e a competitividade;
- Ao contrário, a falta de condições de segurança, higiene e saúde favorece não só a concorrência desleal como a desvalorização dos recursos humanos, situações que, a prazo, concorreriam para uma degradação económica e social, porque afectariam, sobretudo, as empresas cumpridoras;
- A defesa da nossa economia exige também a promoção da segurança, higiene e saúde no trabalho, para que, por um lado, não seja posta em causa a legitimidade concorrencial dos nossos produtos e, por outro, nos assista a legitimidade a exigir medidas de protecção relativamente a países em que o «dumping social» sustenta a competitividade das empresas;
- Na negociação, colectiva deve ser incentivada a discussão de matérias que visem desenvolver a melhoria da qualidade de vida no trabalho em vez de uma estratégia puramente monetária, devendo-se, para o efeito, articular a melhoria das prestações pecuniárias com a melhoria de outras condições de trabalho, como as de segurança, higiene e saúde;
- Neste contexto, a prevenção dos riscos profissionais deve ser desenvolvida, por um lado, ao nível do controlo dos riscos nos locais de trabalho e, por outro lado, ao nível dos trabalhadores, quer com vista à obtenção de comportamentos adequados face aos riscos, quer com vista à avaliação dos seus efeitos na saúde, num quadro de vigilância médica adequada, devendo ser dada sempre prioridade à prevenção colectiva relativamente à protecção individual, procurando-se desenvolvê-la de forma integrada;
- Em relação ao sinistrado ou portador de doença profissional, a reparação e a reabilitação ganham, obviamente, dominância nos objectivos a realizar, quer pela legitimidade dos direitos à reposição da capacidade anterior e a

uma compensação qualificada das perdas, quer pela legitimidade dos direitos – dir-se-á mais – pela obrigação colectiva de proporcionar a igualdade de oportunidades à pessoa com deficiência, sobretudo, para garantir a reinserção sócio-profissional. Para além disso, a reparação e a reabilitação favorecem uma acção preventiva eficaz. Em termos directos, porque uma recuperação e reabilitação mais qualificadas favorecem um desempenho profissional com maior segurança por parte da pessoa com deficiência; em termos indirectos, porque o custo a suportar com a reparação e a reabilitação também incentiva a adopção de medidas de prevenção.

O Governo e os Parceiros Sociais subscritores, em sede do Conselho Permanente de Concertação Social, valorizam a necessidade de concertação para compatibilizar os objectivos e efeitos económicos e sociais das medidas a adoptar nestes domínios, tendo em atenção os objectivos estratégicos de desenvolvimento da dimensão social do Mercado Interno e de ajustamento nacional para uma correcta participação na construção da União Económica e Monetária. Neste sentido, o Governo e os Parceiros Sociais subscritores acordam nos seguintes princípios e comprometem-se a desenvolver as medidas constantes dos anexos, que fazem parte integrante deste Acordo.

A – PREVENÇÃO DOS RISCOS PROFISSIONAIS

Acordado o projecto de lei-quadro sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, este diploma legal passará a constituir a matriz fundamental que, por um lado, orienta, nestes domínios, a acção do Estado ao nível legislativo e das responsabilidades e, por outro lado, referencia o quadro essencial de dos empregadores e dos trabalhadores.

Nesta lei-quadro institui-se também um mecanismo de representatividade dos trabalhadores nestes domínios específicos da segurança, higiene e saúde no trabalho, visando corresponder de forma tecnicamente mais qualificada às exigências de negociação que ao nível de empresa se terão de desenvolver, seja para aplicação de vários instrumentos legislativos, seja para concepção e aplicação de projectos, comparticipados financeiramente, que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção e vigilância da saúde.

Para o efeito, as partes subscritoras chegaram a acordo quanto a um conjunto desenvolvido de medidas que orientarão a preparação de programas ao abrigo dos quais entidades privadas, cooperativas e públicas podem apresentar projectos concretos, beneficiando de apoios organizativos e financeiros para a sua execução.

Para o desenvolvimento e aplicação dos programas acima referidos serão afectados os meios financeiros adequados por forma a estimular a iniciativa, a celeridade e a qualidade de execução dos -projectos para a prevenção dos riscos profissionais e promoção e vigilância da saúde no trabalho.

A concepção e o desenvolvimento destes programas será cometida ao Instituto de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, a constituir até 31 de Dezembro do corrente ano, cuja gestão será participada pelas Confederações Patronais e Sindicais nos termos definidos neste Acordo.

B – REPARAÇÃO

As partes subscritoras acordaram algumas medidas para melhorar a qualidade de protecção dos sinistrados que adquiriram incapacidade para o trabalho, quer ao nível das doenças profissionais, quer ao nível dos acidentes, destacando-se, em particular:

- a publicação da nova Tabela Nacional de Incapacidades;
- a actualização da lista de doenças profissionais e a extensão do direito a indemnização relativamente a certas doenças;
- a aprovação de um quadro legislativo próprio para as doenças profissionais que atenda à sua especificidade em relação aos acidentes de trabalho;
- a revisão das fórmulas de cálculo das indemnizações por incapacidade ou invalidez, em virtude de acidente de trabalho ou doença profissional, em qualquer dos casos no sentido de, num quadro institucional estabilizado, se iniciar, rapidamente, uma evolução que assegure que os respectivos valores não sejam inferiores aos valores calculados para prestações equiparadas, integradas no regime geral da Segurança Social, relativamente à remuneração auferida pelo trabalhador, devendo-se ter em conta a observância, em tempo útil, dos prazos que nestes domínios decorrem da implementação da Carta Social dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.

C – REABILITAÇÃO

As partes subscritoras acordaram várias medidas que visam favorecer a ocupação dos trabalhadores em funções compatíveis com o respectivo estado, na empresa ao serviço da qual se acidentaram, salvaguardando, no interesse de uns e de outros, as situações em que se torne impossível tal ocupação por inexistência de funções compatíveis. Assim, quando não seja afectada a qualidade e a

produtividade ou ocorrendo o acidente por culpa da entidade empregadora, estabelece-se o princípio de ocupação dos trabalhadores na empresa, em funções compatíveis, estando previstos instrumentos que flexibilizem o cumprimento desta obrigação, como a formação, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e, em certos casos, a licença para formação ou para novo emprego.

ACOMPANHAMENTO E EXECUÇÃO

Para a execução do presente Acordo, o Governo tomará as medidas que se mostrem necessárias para aprovação e publicação dos diplomas, submetendo-os a prévia audição do Conselho Permanente de Concertação Social, sem prejuízo de apreciação pública que nos termos legais for devida.

Tendo em vista a adequada execução do presente Acordo, o Governo compromete-se a remeter ao CPCS trimestralmente, relatório da actividade inspectiva nos domínios de segurança, higiene e saúde no trabalho e, semestralmente, relatório de actividade do Instituto de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, bem como a prestar, com carácter geral, informações sobre o desenvolvimento da preparação de trabalho de execução do Acordo quando, nesse sentido, for solicitado pelos subscritores do mesmo.

O Governo e as Confederações Sindicais e Patronais subscritoras do presente Acordo comprometem-se a cooperar na sua aplicação, assumindo o firme compromisso de contribuírem para a modernização e progresso económico e social do País, decidindo constituir para o efeito uma comissão de acompanhamento.

APÊNDICE

Medidas e Propostas

A – PREVENÇÃO DOS RISCOS PROFISSIONAIS

I – DESENVOLVER O CONHECIMENTO SOBRE OS RISCOS PROFISSIONAIS E AS TÉCNICAS DE PREVENÇÃO

(Anexo I)

Objectivos

1 – Contribuir para aumentar o conhecimento sobre os riscos profissionais e técnicas de prevenção por via da investigação, nomeadamente, procurando autonomizar na investigação científica em geral resultados com interesse para a prevenção de riscos profissionais sempre que tal investigação integre componentes materiais do trabalho ou do ambiente do trabalho e garantindo, consequentemente, o acesso aos resultados da investigação científica.

2 – Desenvolver aplicações técnicas inovadoras de que resulte melhor segurança, higiene e saúde no trabalho ou que visem a reabilitação ou reinserção profissional.

3 – Enquadrar ao nível normativo quer os riscos profissionais quer a prevenção tendo em conta os sectores de actividade, agentes e processos de elevado risco, formas e meios de prevenção.

4 – Enunciar prescrições mínimas essenciais, cometendo ao empregador, num quadro de informação e consulta dos trabalhadores, o dever de adoptar as medidas necessárias e adequadas às situações concretas de prevenção dos riscos profissionais.

5 – Promover, em geral, a informação e a divulgação dos conhecimentos sobre os riscos profissionais e formas de os prevenir.

Medidas

1 – Apoiar projectos de investigação executados por entidades com capacidade técnica e científica, por sua iniciativa ou da iniciativa das confederações patronais ou sindicais, que visem desenvolver o conhecimento nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente:

- a) Componentes materiais do trabalho e organização do trabalho;
- b) Ambiente de trabalho;
- c) Factores psico-somáticos que aumentem a vulnerabilidade a riscos profissionais;

- d) Estudos epidemiológicos que contribuam para uma vigilância eficaz da saúde dos trabalhadores;
- e) Realidades de carácter sociológico e hábitos que agravem os riscos profissionais, aumentem a vulnerabilidade individual ou frustrem os resultados de prevenção;
- f) Caracterização da sinistralidade e doenças profissionais;
- g) Natureza e causas do não cumprimento das normas e técnicas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 – Apoiar entidades com capacidade técnica e sem fins lucrativos na edição de monografias específicas, periódicos, suportes audiovisuais e outros instrumentos para a prevenção de riscos profissionais.

3 – Reforçar os meios tecnológicos para desenvolver e tornar acessível a consulta de bases de dados sobre prevenção de riscos profissionais, tendo em vista proporcionar:

- a) Informação de carácter geral, de forma descentralizada, em serviços com implantação a nível distrital e que cooperem com empresas e parceiros sociais na promoção e salvaguarda da qualidade de vida do trabalho;
- b) Acesso a redes e fontes informativas nacionais e internacionais, integrando a investigação nacional com resultados nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) Apoio técnico no tratamento/utilização de informação especializada disponível.

4 – Apoiar a divulgação de projectos de investigação e dos contributos técnicos alcançados para a prevenção dos riscos profissionais, nomeadamente através de acções de extensão que visem a aplicação dos seus resultados.

5 – Apoiar o desenvolvimento de projectos com aplicações técnicas inovadoras tendo em vista, nomeadamente:

- a) O controlo dos efeitos dos agentes de natureza física, química ou biológica, no ambiente de trabalho e da eficácia da segurança dos equipamentos de trabalho;
- b) O aumento da eficácia e da comodidade dos equipamentos de prevenção colectiva e de protecção individual;
- c) O aumento da eficiência e comodidade dos equipamentos destinados à reabilitação funcional;

- d) A adaptação de equipamentos, de ferramentas e de outros componentes do posto de trabalho que facilitem a reinserção profissional;
- e) A progressiva redução do tempo de trabalho, a humanização dos métodos de trabalho e dos modelos organizacionais, com salvaguarda da competitividade das empresas.

6 – Promover a publicitação das normas nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

7 – Apoiar a realização de congressos, seminários e realizações de natureza idêntica nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

8 – Desenvolver e apoiar outras iniciativas com vista à divulgação de informação sobre os riscos profissionais e as formas de os prevenir, nomeadamente com recurso aos meios da comunicação social, privilegiando os sectores de mais elevado risco, os riscos específicos da exposição ao ruído e a agentes cancerígenos e os grupos mais vulneráveis.

II – FORMAR E QUALIFICAR PARA PREVENÇÃO DOS RISCOS PROFISSIONAIS

(Anexo II)

Objectivos

1 – Estimular o interesse e incutir nas crianças em idade escolar a necessidade de defesa da saúde, do ambiente e dos bens por forma a motivar comportamentos para a prevenção dos riscos em que cada um se saiba assumir na promoção da qualidade de vida, própria e dos outros, e na evitabilidade do acidente.

2 – Promover a preparação dos jovens para a entrada na vida activa, nomeadamente no que se refere a riscos profissionais, sua evitabilidade e prevenção, de modo a que cada um partilhe a responsabilidade na realização da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

3 – Assegurar aos trabalhadores a actualização de qualificações, nomeadamente no que se refere à prevenção de riscos profissionais inerentes à actividade profissional, de modo a reduzir a sinistralidade e a aumentar a qualidade de vida no trabalho e a competitividade das empresas.

4 – Fomentar opções com carácter profissional ao nível técnico nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho com vista a assegurar a formação, organização e eficácia da prevenção e da vigilância da saúde.

5 – Fomentar a qualificação de especialistas nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho, com vista ao desenvolvimento da investigação de formação e de instrumentos técnicos em que se sustenta a acção prática e organizativa a desenvolver nestes domínios.

6 – Garantir a preparação dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores nas estruturas de segurança, higiene e saúde no trabalho de modo a obterem a qualificação técnica suficiente para que o diálogo praticado favoreça o desenvolvimento das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho com resultados quer na qualidade de vida no trabalho quer na competitividade da empresa.

7 – Desenvolver a preparação de empresários, gestores e outros quadros superiores para habilitar à tomada de decisão de nível estratégico relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Medidas

1 – Apoiar a integração na educação/ensino das crianças em idade escolar obrigatória de temas sobre a promoção e defesa da saúde e do ambiente, por via da prevenção, nomeadamente:

- a) Pelo desenvolvimento da temática nos livros adaptados, salvaguardando a extensão do conhecimento ministrado às situações concretas da vida quotidiana, demonstrando o «saber fazer» em segurança;
- b) Pela preparação adequada dos alunos nos domínios da segurança, higiene e saúde em todas as situações de modelo integrado de ensino e aprendizagem;
- c) Por iniciativas diversas e múltiplas que facilitem a receptividade às mensagens relativas aos riscos, sua evitabilidade e prevenção e estimulem comportamentos activos.

2 – Integração da segurança, higiene e saúde no trabalho no ensino complementar, de acordo com as áreas profissionais e em adequação às matérias curriculares.

3 – Incremento da componente de segurança, higiene e saúde no trabalho no ensino técnico-profissional e nos cursos ministrados nas escolas profissionais, de acordo com as saídas profissionais e em adequação às matérias curriculares.

4 – Incremento da componente de segurança, higiene e saúde no trabalho nos cursos de formação profissional de acordo com os riscos característicos da actividade e forma de os prevenir, tendo em particular atenção:

- a) Os trabalhadores com baixo nível de habilitações e de qualificações, particularmente no que diz respeito a imigrantes e mão-de-obra que se transfere do sector agrícola para o sector industrial;
- b) As modificações substanciais ao nível do posto de trabalho em razão da introdução de novas tecnologias, novas matérias-primas, novos processos de fabrico e de trabalho, particularmente nos casos de reestruturação ou reconversão de empresas;
- c) As situações de polivalência, reconversão profissional ou outras formas de mobilidade que impliquem adaptação a nova actividade ou posto de trabalho.

5 – Apoiar e dinamizar a formação na segurança, higiene e saúde dirigida para os grupos mais vulneráveis, para factores de risco mais grave ou frequentes e para actividades com maior incidência de acidentes e doenças profissionais, de modo a reduzir a sinistralidade e a aumentar a qualidade de vida no trabalho e a competitividade das empresas.

6 – Definir as funções técnicas compreendidas na actividade de prevenção de riscos profissionais nas empresas, as qualificações exigidas para o exercício de tais funções, de forma a enquadrar o estatuto profissional devido para tais tarefas.

7 – Relativamente aos técnicos já em exercício, instituir a certificação das suas qualificações, levando em conta a experiência profissional e a formação adquirida.

8 – Apoiar o desenvolvimento da formação qualificada de técnicos e de especialistas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, de nível médio (via profissionalizante do ensino técnico-profissional e das escolas profissionais) e de nível superior (ensino superior e universitário e pós-graduação), com vista ao aumento significativo do número de técnicos e especialistas nestes domínios.

9 – Apoiar o desenvolvimento de programas de formação em função do respectivo currículo para os técnicos em exercício sem habilitação requerida, certificando-se o nível de qualificação adquirido, conferindo-se nos dois primeiros anos, prioridade, neste âmbito, às propostas promovidas ou realizadas em cooperação com as confederações subscritoras do presente Acordo.

10 – Apoiar o desenvolvimento de programas de formação para os representantes dos trabalhadores e dos empregadores nas estruturas da segurança, higiene e saúde, conferindo-se, nos dois primeiros anos, prioridade, neste âmbito, às propostas promovidas ou realizadas em cooperação com qualquer das organizações subscritoras deste Acordo.

11 – Apoiar o desenvolvimento da formação de formadores para as áreas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

12 – Apoiar a institucionalização da informação e o desenvolvimento de outras iniciativas nos domínios da segurança, higiene e saúde às empresas e aos trabalhadores por parte das respectivas associações representativas, tendo em vista:

- a) Quanto a empresários, gestores e outros quadros superiores o enriquecimento dos conhecimentos necessários ao enquadramento económico-social e técnico das decisões de gestão em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, enquadrando as informações sobre os riscos profissionais e formas de os prevenir num quadro de valorização dos recursos humanos, de aumento da protecção social, de melhoria de qualidade de vida, de aumento de competitividade e de racionalização de recursos humanos e materiais;
- b) Quanto a representantes dos trabalhadores, incluindo dirigentes, delegados e outros quadros sindicais o enriquecimento dos conhecimentos necessários quer ao empenhamento nas transformações orientadas para a melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, quer a uma correcta protagonização dos processos de participação orientados para a prevenção dos riscos profissionais, num quadro de valorização dos recursos humanos, de aumento de protecção social e de melhoria da qualidade de vida e da competitividade das empresas.

13 – Apoiar, com carácter prioritário, a preparação de programas-tipo e os inerentes suportes pedagógicos em atenção aos riscos profissionais e técnicas de prevenção, privilegiando as seguintes temáticas:

- a) Prevenção da sinistralidade nos sectores: construção civil; minas e pedreiras; agricultura e pecuária; pescas; indústrias tradicionais; indústrias com maior inovação tecnológica; comércio e serviços;
- b) Prevenção da sinistralidade rodoviária ligada ao trabalho;
- c) Riscos derivados da exposição ao ruído e a agentes cancerígenos.

III – DESENVOLVER AS CONDIÇÕES EM QUE O TRABALHO É PRESTADO PARA MELHORAR A QUALIDADE DE VIDA NOS LOCAIS DE TRABALHO E A COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS

(Anexo III)

Objectivos

1 – Assegurar aos recursos humanos as condições condizentes com a responsabilidade que os distinguem, cada vez mais, como o elemento determinante do sucesso das iniciativas empresariais em face da progressiva universalização do acesso a tecnologias, a matérias-primas, a bens e serviços e a mercados, que atenuará as diferenças entre as empresas.

2 – Melhorar as condições de trabalho, particularmente no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho, na medida em que constituem um factor determinante da qualidade de vida em geral e da realização profissional e pessoal dos trabalhadores e, bem assim, também determinante da qualidade e produtividade do trabalho, logo da competitividade da empresa.

3 – Assegurar que o trabalho seja prestado em condições de segurança, higiene e saúde, contribuindo para a diminuição da sinistralidade e das doenças profissionais.

4 – Promover a fixação da mão-de-obra qualificada nacional, por via de estímulos de carácter económico e social de modo a desincentivar a circulação de trabalhadores para outros mercados de trabalho.

5 – Promover a concorrência leal entre as empresas, impedindo que a competitividade se sustente em condições de trabalho degradadas e em manifesta violação das disposições legais.

6 – Prevenir o impacto económico e social de decisões de encerramento de instalação total ou parcial, definitiva ou temporária, de actividade ou de produção de certo bem.

Medidas

1 – Garantir a aplicação do novo Regulamento do Exercício e Licenciamento da Actividade Industrial, integrando as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho nos projectos de construção, alteração, ampliação e na montagem e instalação de equipamentos.

2 – Apoiar, em casos justificados, as pequenas e médias empresas na concepção de projectos que tenham em vista recuperar as indispensáveis condições de segurança e saúde nos locais de trabalho.

3 – Estimular a instalação das indústrias em zonas com infra-estruturas e localização adequadas, nomeadamente com referência às zonas estabelecidas nos Planos Directores Municipais, apoiando a execução de projectos para equipamentos sociais e de lazer neles integrados.

4 – Promover a segurança ao nível dos equipamentos e ferramentas, bem como ao nível da exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, apoiando a execução de projectos para a sua alteração ou substituição com vista à defesa da segurança e da saúde no trabalho, quando, por falta destas condições, estejam em causa postos de trabalho e a execução do projecto, pelas suas características, não deva considerar-se prosseguir um objectivo de reestruturação ou reconversão.

5 – Desenvolver e divulgar normas técnicas que facilitem a aplicação da legislação e a elaboração de medidas, planos e programas de prevenção que cabe às empresas incrementar e executar para garantir a segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 – Apoiar iniciativas das empresas com vista à melhoria da informação dos trabalhadores sobre os riscos profissionais e processos e técnicas para os prevenir.

7 – Dotar a Inspeção-Geral do Trabalho, ao nível das respectivas Delegações e Subdelegações dos meios técnicos adequados à avaliação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho e a fixar as medidas que se mostrarem necessárias à salvaguarda da segurança, higiene e saúde no trabalho.

IV – ORGANIZAR A PREVENÇÃO E ASSEGURAR A VIGILÂNCIA DA SAÚDE NOS LOCAIS DE TRABALHO

(Anexo IV)

Objectivos

1 – Promover a articulação e a cooperação entre todas as entidades que intervêm na prevenção de riscos profissionais

2 – Reforçar a capacidade de intervenção técnica da Administração Pública e das empresas na prevenção de riscos profissionais.

Medidas

1 – Desenvolver um sistema de prevenção de riscos profissionais por via da integração sistémica e cooperação institucional das entidades que intervêm nas áreas em que se desdobra a prevenção de riscos profissionais, tendo como objectivo:

- a) Instituir uma rede de prevenção de riscos profissionais, englobando entidades públicas, cooperativas e privadas que disponham de condições para executar serviços no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Reforçar a capacidade técnica da Administração Pública, na perspectiva da dinamização e coordenação do sistema de prevenção de riscos profissionais e da fiscalização das condições de trabalho nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) Desenvolver a cooperação institucional das autarquias com os organismos públicos com competência licenciadora e/ou fiscalizadora;
- d) Desenvolver a organização da prevenção de riscos profissionais na empresa.

2 – Criar, até 31 de Dezembro de 1991, o Instituto de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, com observância dos seguintes princípios:

- a) O Instituto actuará ao nível da prevenção dos riscos profissionais com vista à melhoria da segurança, higiene e saúde no trabalho, competindo-lhe assegurar, directamente ou através de entidades de reconhecida competência, as funções de organismo de referência nos domínios da avaliação dos riscos profissionais;
- b) A sua acção desenvolve-se nos domínios da investigação aplicada, de orientação técnica e consultadoria, da formação e da informação, seja directamente seja pela promoção de projectos a realizar por entidades públicas, privadas ou cooperativas, com salvaguarda da coordenação que permita a informação necessária à definição de prioridades e avaliação de resultados;
- c) O Instituto terá uma estrutura leve, constituindo essencialmente o pólo dinamizador do desenvolvimento duma rede nacional de prevenção de riscos profissionais de modo a que, nestes domínios, os serviços possam ser assegurados por uma multiplicidade de entidades de reconhecida competência, em vez do desenvolvimento de serviços próprios;

- d) O Instituto, para prossecução destes objectivos, preparará programas que materializem as medidas previstas neste Acordo, assegurará os apoios e comparticipações financeiras e coordenará a sua execução. Para o efeito, celebrará contratos-programa, protocolos ou outros instrumentos com as entidades promotoras dos projectos ou com as entidades que, integrando a rede de prevenção de riscos profissionais, para este efeito sejam expressamente autorizadas;
- e) O Instituto adoptará um modelo de gestão que assegure uma participação efectiva das Confederações de Trabalhadores e de Empregadores com assento no CPCS, tomando como referência o praticado no Instituto do Emprego e Formação Profissional com as adaptações introduzidas no Acordo Específico sobre Política de Formação Profissional celebrado nesta data.

3 – Reforçar a capacidade técnica e instrumental da Administração, nomeadamente, para assegurar uma intervenção mais alargada no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 – Promover a integração de instituições na rede de prevenção de riscos profissionais e credenciá-las para as áreas em que reúnam condições próprias de intervenção.

5 – Apoiar a instalação de serviços de prevenção inter-empresas com meios técnicos adequados, mediante contratos-programa.

6 – Apoiar as empresas e as associações sindicais e patronais na contratação, sem termo, de técnicos qualificados em segurança, higiene e saúde no trabalho, através do co-financiamento dos encargos com a sua remuneração durante um período máximo de 6 meses.

B – REPARAÇÃO

(Anexo V)

As partes subscritoras reconhecem a necessidade do desenvolvimento das seguintes medidas, comprometendo-se o Governo a preparar os instrumentos necessários à sua implementação:

1 – Doenças Profissionais

- a) Actualizar a lista de doenças profissionais, tendo em conta a recomendação da Comissão das Comunidades Europeias 90/326/CEE, de

22 de Maio de 1990, relativa à adopção da lista europeia de doenças profissionais;

- b) Assegurar, por via legislativa, o direito a indemnização relativamente às doenças da lista completa do anexo II da referida recomendação, conforme previsto no seu n.º 2;
- c) Promover um enquadramento legislativo próprio para as doenças profissionais que atenda à sua especificidade em relação aos acidentes de trabalho e tenha presente o objectivo do desenvolvimento da igualdade de oportunidades e reinserção sócio-profissional.

2 – Tabela Nacional de Incapacidades

Submeter a apreciação pública até final do próximo mês de Agosto a Tabela Nacional de Incapacidades, na sua forma já revista.

3 – Revisão dos montantes das indemnizações e pensões

Rever as fórmulas de cálculo das indemnizações por incapacidade ou invalidez, em virtude de acidente de trabalho ou doença profissional, em qualquer dos casos no sentido de, num quadro institucional estabilizado, se iniciar, rapidamente, uma evolução que assegure que os respectivos valores não sejam inferiores aos valores calculados para prestações equiparadas, integradas no regime geral da Segurança Social, relativamente à remuneração auferida pelo trabalhador.

Rever os regimes de remissão e actualização de pensões tendo em conta a aplicação das bases técnicas da actividade seguradora, revendo, ainda, o Estatuto do FUNDAP.

Nas revisões deve ter-se em conta a observância, em tempo útil, dos prazos que nestes domínios decorrem da implementação da Carta Social dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.

C – REABILITAÇÃO

(Anexo VI)

As partes subscritoras do presente Acordo reconhecem que a reinserção sócio-profissional dos trabalhadores com incapacidade adquirida depende do desenvolvimento de condições que favoreçam a igualdade de oportunidades e, de entre estas, destacam a que se refere ao emprego.

Neste sentido, consideram dever-se privilegiar, sempre que possível, a manutenção do trabalhador na empresa ao serviço da qual foi vítima de acidente, onde, em princípio, mais facilmente pode reencontrar o apoio e os estímulos do empregador e dos colegas de trabalho para a sua reinserção socio-profissional.

Para o efeito, sem prejuízo das situações em que a legislação em vigor confira tratamento mais favorável, o Governo compromete-se a preparar os instrumentos que visem implementar os seguintes princípios:

1 – Incapacidade permanente parcial e incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual

- a) A entidade empregadora deve ocupar o trabalhador no seu posto de trabalho quando a incapacidade permanente parcial não afecte a produtividade e qualidade da prestação de trabalho, mesmo que para tal seja necessária formação ou, quando se mostre viável, a adaptação técnica ou física do posto de trabalho, salvo se o acidente for devido a culpa do trabalhador;
- b) Ocorrendo o acidente por culpa da entidade empregadora, esta deve ocupar, em funções compatíveis com o respectivo estado, os trabalhadores vítimas do mesmo, quando afectados de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, salvo se tais funções não existirem ou estiverem a ser desempenhadas por outro trabalhador;
- c) No caso previsto na parte final da alínea anterior, o trabalhador tem direito de preferência, durante 12 meses, na ocupação de posto de trabalho compatível com a capacidade residual que, entretanto, seja criado ou venha a encontrar-se vago. O direito extingue-se definitivamente, independentemente do decurso dos doze meses, se o trabalhador não exercer a preferência no prazo de 15 dias;
- d) No caso da alínea b), existindo mais do que um posto de trabalho em condições de poder ser ocupado pelo trabalhador, este tem direito a ocupar o posto de trabalho com remuneração mais aproximada daquela que auferia, desde que tenha a aptidão necessária para o seu desempenho;
- e) A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador a formação profissional necessária à realização do disposto nas alíneas anteriores;
- f) Os trabalhadores referidos nas alíneas anteriores, desde que preencham as condições de candidatura, têm prioridade na frequência de acções de formação profissional financiadas total ou parcialmente pelo Estado e cuja

inscrição não seja exclusivamente reservada a trabalhadores ao serviço da entidade promotora;

- g) A formação profissional e a adaptação dos postos de trabalho previstos nas alíneas anteriores serão financiadas no quadro de programas específicos.

2 – Trabalho a tempo parcial

Os trabalhadores que por motivo de acidente ou doença profissional adquiram incapacidade permanente parcial ou incapacidade absoluta para o trabalho habitual têm direito, nos trinta dias seguintes ao início das funções referidas nas alíneas *a)* e *b)* do n.º1, a prestação de trabalho a tempo parcial, salvo se esta organização do trabalho acarretar prejuízos para o funcionamento da empresa.

3 – Licença sem retribuição

Nos casos previstos na parte final da alínea *b)* do n.º1, o trabalhador tem direito à concessão de licença sem retribuição, até ao limite de 12 meses, para formação profissional ou ocupação de posto de trabalho noutra entidade empregadora, sem perda de antiguidade na empresa, sendo, ainda, assegurada uma compensação por perda de remuneração nos seguintes termos:

- a)* No caso de licença para formação, concessão de uma bolsa de valor igual à remuneração líquida devida em função da sua capacidade residual;
- b)* No caso de licença para emprego, concessão de um subsídio correspondente à diferença entre a remuneração devida ao trabalhador no novo emprego e a remuneração devida ao trabalhador na empresa em relação à qual se encontra com licença sem retribuição.

(Com as devidas adaptações, adoptar-se-ão, neste caso, as orientações previstas no capítulo III, ponto 2, alíneas *e2)* a *e5)* do Acordo sobre Política de Formação Profissional, celebrado nesta data.)

ANEXO

PROJECTO DE DECRETO-LEI DE ENQUADRAMENTO DA SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

A realização pessoal e profissional encontra na qualidade de vida do trabalho, particularmente a que é favorecida pelas condições de segurança, higiene e saúde, uma matriz fundamental para o seu desenvolvimento.

Nesta mesma perspectiva deverá ser compreendido o relevo particularmente significativo que o ordenamento jurídico-constitucional português reservou à matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, na esteira, aliás, do lugar cimeiro que estas matérias adquiriram no fórum mundial das questões do trabalho e da saúde, nomeadamente na Organização Internacional do Trabalho e na Organização Mundial da Saúde, bem como a importância de que se reveste para o conteúdo da dimensão social do Mercado Único.

Para além disso, as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho constituem o fundamento material de qualquer programa de prevenção de riscos profissionais e contribuem, na empresa, para o aumento da competitividade com diminuição da sinistralidade.

A presente lei-quadro visa realizar tais objectivos e a sua "ratio" enformadora assentou, nomeadamente, nas seguintes linhas de força:

- Necessidade de dotar o País de referências estratégicas e de um quadro jurídico global que garanta uma efectiva prevenção de riscos profissionais;
- Necessidade de dar cumprimento integral às obrigações decorrentes da ratificação da Convenção nº 155 da OIT sobre Segurança, Saúde dos Trabalhadores e Ambiente de Trabalho, sem prejuízo da plena validade e eficácia da mesma Convenção no ordenamento jurídico interno;
- Necessidade de adaptar o normativo interno à Directiva (89/391/CEE) relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho;
- Necessidade de institucionalizar formas eficazes de participação e diálogo de todos os interessados na matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho.

Finalmente, será de referir que o presente diploma acolhe parte substancial das propostas formuladas ao projecto relativo às bases sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, posto à discussão pública na Separata n.º 2 do Boletim do Trabalho e Emprego, enriquecida, ainda, pela apreciação em sede do Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho e, muito particularmente, pelas negociações com os parceiros sociais em sede do Conselho Permanente de Concertação Social.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governador decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 1.º

(Objecto)

O presente diploma contém os princípios que visam promover a segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos do disposto nos artigos 59.º e 64.º da Constituição.

ARTIGO 2.º

(Âmbito)

1. O presente diploma aplica-se:

- a) A todos os ramos de actividade, nos sectores público, privado ou cooperativo e social;
- b) Aos trabalhadores por conta ou ao serviço de outrem e aos respectivos empregadores, incluindo os trabalhadores da Administração Pública central, regional e local, dos institutos públicos, das demais pessoas colectivas de direito público e das pessoas colectivas de direito privado sem fins lucrativos e a todas estas entidades;
- c) Ao trabalhador independente.

2. Nos casos de explorações agrícolas familiares, do exercício da actividade da pesca em regime de “campanha” e da actividade desenvolvida por artesãos em instalações próprias, considerar-se-á aplicável o regime estabelecido para o trabalhador independente sempre que não se encontre prevista a adaptação do regime geral àquelas situações.

3. Os princípios definidos neste diploma serão adaptados ao serviço doméstico, sempre que se mostrem compatíveis com o trabalho prestado, através das normas específicas contidas no diploma regulamentador do regime jurídico do serviço doméstico e em legislação complementar.

4. O presente diploma não é aplicável a actividades da função pública cujo exercício seja condicionado por critérios de segurança ou emergência,

nomeadamente das forças armadas ou da polícia, bem como a actividades específicas dos serviços de protecção civil sem prejuízo da adopção de medidas que visem garantir a segurança e a saúde dos respectivos trabalhadores.

ARTIGO 3.º

(Conceitos)

Para efeitos do presente diploma entende-se por:

- a) Trabalhador – pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar serviço a um empregador, incluindo a Administração Pública, os institutos públicos e demais pessoas colectivas de direito público e, bem assim, o tirocinante, o estagiário e o aprendiz e os que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua actividade, embora não titulares de uma relação jurídica de emprego, pública ou privada;
- b) Trabalhador independente – pessoa singular que exerce uma actividade por conta própria;
- c) Empregador – pessoa singular ou colectiva com um ou mais trabalhadores ao seu serviço e responsável pela empresa ou pelo estabelecimento ou, quando se trate de organismos sem fins lucrativos, que detenha competência para contratação de trabalhadores;
- d) Representantes dos Trabalhadores – pessoa eleita nos termos definidos na lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Local de Trabalho – todo o lugar em que o trabalhador se encontra, ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;
- f) Componentes materiais do Trabalho – os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho;
- g) Prevenção – acção de evitar ou diminuir os riscos profissionais através de um conjunto de disposições ou medidas que devam ser tomadas no licenciamento e em todas as fases da actividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço.

ARTIGO 4.º

(Princípios gerais)

1. Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e de protecção da saúde.

2. Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico vise também promover a humanização do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

3. A prevenção dos riscos profissionais deve ser desenvolvida segundo princípios, normas e programas que visem, nomeadamente:

- a) A definição das condições técnicas a que devem obedecer a concepção, a fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e as transformações dos componentes do trabalho em função da natureza e grau dos riscos e, ainda, as obrigações das pessoas por tal responsáveis;
- b) A determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a autorização ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores-limite de exposição dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, medição e avaliação de resultados;
- c) A promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;
- d) O incremento da investigação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A educação, formação e informação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) A eficácia de um sistema de fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho.

4. O desenvolvimento de programas e a aplicação de medidas a que se refere o número anterior devem ser apoiados por uma coordenação dos meios disponíveis, pela avaliação dos resultados quanto à diminuição dos riscos profissionais e dos danos para a saúde dos trabalhadores e, ainda, pela mobilização dos agentes de que depende a sua execução, particularmente, os empregadores e os trabalhadores.

CAPÍTULO II

SISTEMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS

ARTIGO 5.º

(Elementos integradores)

1. O sistema de prevenção de riscos profissionais visa a efectivação do direito à segurança e à protecção da saúde no local de trabalho por via da salvaguarda da coerência de medidas e da eficácia de intervenção das entidades públicas, privadas ou cooperativas, que exercem, naquele âmbito, competências nas áreas da regulamentação, licenciamento, certificação, normalização, investigação, formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e fiscalização.

2. O Estado promoverá o desenvolvimento de uma rede nacional para a prevenção de riscos profissionais constituída, de acordo com as áreas de actuação referidas no número anterior, pelos serviços próprios e apoiando e celebrando acordos com entidades privadas ou cooperativas com capacidade técnica para a realização de acções nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

3. Nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho deve procurar-se desenvolver a cooperação entre o Estado e as organizações representativas de empregadores e trabalhadores e, ao nível da empresa, estabelecimento ou serviço, entre o empregador e os representantes dos trabalhadores e estes.

ARTIGO 6.º

(Definição de políticas, coordenação e avaliação de resultados)

1. Incumbe aos Ministérios responsáveis pelas áreas das condições de trabalho e da saúde propor a definição da política de promoção e fiscalização da segurança, higiene e saúde no trabalho.

2. As propostas referidas no número anterior devem procurar desenvolver as complementaridades e interdependências entre os domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho e o Sistema de Segurança Social, o Serviço Nacional de Saúde, a protecção do ambiente e o Sistema Nacional de Gestão da Qualidade.

3. Os serviços da Administração Central e Local e serviços públicos autónomos com competências de licenciamento, de certificação ou relativos a qualquer outra utilização para o exercício duma actividade ou afectação de um bem para tal exercício devem desenvolver tais competências de modo a favorecer os objectivos de promoção e fiscalização da segurança, higiene e saúde no trabalho.

4. A coordenação da aplicação das medidas de política e da avaliação de resultados, nomeadamente relativos à actividade fiscalizadora, cabe aos serviços competentes do Ministério responsável pela área das condições de trabalho.

5. Para além da divulgação a que se refere o artigo 20.º, as medidas de política adoptadas e a avaliação dos resultados destas e da acção fiscalizadora desenvolvida serão objecto de publicação anual e de adequada divulgação.

ARTIGO 7.º

(Consulta e participação)

1. Na promoção e avaliação, a nível nacional, das medidas de política no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho deve assegurar-se a consulta e a participação das organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, as organizações de empregadores e trabalhadores com assento no Conselho Permanente de Concertação Social devem integrar:

- a) O Instituto de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- b) O Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho.

3. A constituição, a competência e o funcionamento dos órgãos previstos no número anterior serão objecto de regulamentação própria.

CAPÍTULO III

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

ARTIGO 8.º

(Obrigações gerais do empregador)

1. O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção.

- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituem risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes do trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3. Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente, nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação e os serviços adequados internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4. Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalhador por conta própria, independente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades previstas no artigo 13.º, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5. As prescrições legais ou convencionais de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

6. Para efeitos do disposto no presente artigo, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado ao empregador.

ARTIGO 9.º

(Informação e consulta dos trabalhadores)

1. Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor da informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e eminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2. Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3. Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores devem ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e a exoneração dos trabalhadores referidos no artigo 13.º;
- e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

4. Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5. Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

ARTIGO 10.º

(Representantes dos trabalhadores)

1. Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2. Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3. Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4. Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores – 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores – 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores – 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores – 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores – 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores – 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores – 7 representantes.

5. O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6. A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7. Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8. O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

ARTIGO 11.º

(Comissões de higiene e segurança no trabalho)

1. Por convenção colectiva de trabalho podem ser criadas Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho, de composição paritária.

2. Os representantes dos trabalhadores previstos no artigo anterior escolherão de entre si, com respeito pelo princípio da proporcionalidade, os respectivos membros da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho.

ARTIGO 12.º

(Formação dos trabalhadores)

1. Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2. Aos trabalhadores referidos no artigo 13.º deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3. O empregador deve ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores na empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição, nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

4. Para efeitos do disposto nos números 1,3 e 3, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessárias à realização da formação, bem como as organizações representativas dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

5. A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes, de modo a que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

ARTIGO 13.º

(Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho)

1. Para a realização das obrigações definidas neste diploma, o empregador deve garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança pelo próprio empregador, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente, se verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3. O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada de modo a assegurar as referidas actividades.

4. Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades pelo que o empregador deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

5. Os trabalhadores ou os serviços a que se refere o n.º 2 deste artigo, para além das actividades inerentes às suas funções, devem:

- a) Ter disponíveis os resultados das avaliações de riscos especiais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Elaborar uma lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- c) Assegurar a elaboração de relatórios sobre os acidentes de trabalho previstos na alínea anterior.

6. Aos trabalhadores independentes, aos trabalhadores na situação prevista na parte final do n.º 2 do presente artigo e a outros cuja especificidade da actividade torne praticamente impossível a integração no serviço previsto no n.º 1, nomeadamente, nos casos de explorações agrícolas familiares, de pesca em regime de “campanha”, de artesãos em instalações próprias, de trabalho no domicílio, de serviço doméstico, o direito às actividades de promoção e vigilância da saúde no trabalho será assegurado pelo Serviço Nacional de Saúde.

ARTIGO 14.º

(Comunicações e participações)

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nas 24 horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

ARTIGO 15.º

(Obrigações dos trabalhadores)

1. Constituem obrigação dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere o artigo 13.º, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2. Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3. As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

CAPÍTULO IV
OUTROS INSTRUMENTOS DE ACÇÃO

ARTIGO 16.º

(Educação, formação e informação para a segurança, higiene e saúde no trabalho)

1. A integração dos conteúdos de segurança, higiene e saúde no trabalho nos currículos escolares, deve ser prosseguida nos vários níveis de ensino, tendo em vista uma cultura de prevenção no quadro geral do sistema educativo e a prevenção dos riscos profissionais como preparação para a vida activa.

2. A integração dos conteúdos sobre segurança, higiene e saúde no trabalho nos programas de formação profissional deve ser concretizada por forma a permitir a aquisição de adequados conhecimentos e hábitos de segurança para o desempenho da profissão.

3. A formação técnica necessária ao exercício das actividades previstas no artigo 13.º será definida pela entidade competente e a qualificação adquirida será objecto de certificação.

4. O Estado deve fomentar em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho acções de formação e informação destinadas a empregadores, gestores, quadros e trabalhadores, especialmente para os que asseguram as actividades previstas no artigo 13.º

5. O Estado deve promover acções de esclarecimento das populações nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

ARTIGO 17.º

(Investigação e formação especializada)

1. O Estado deve assegurar condições que garantam a promoção da investigação científica na área da segurança, higiene e saúde no trabalho.

2. A acção do Estado no fomento da investigação deve orientar-se, em especial, pelos seguintes vectores:

- a) Apoio à criação de estruturas de investigação e à formação pós-graduada de especialistas e de investigadores;
- b) Promoção de colaboração entre as várias estruturas nacionais interessadas;

c) Divulgação de informação científica que contribua para o avanço do conhecimento e progresso da investigação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Incentivo à participação nacional em programas internacionais.

3. O fomento da investigação, do desenvolvimento experimental e da demonstração deve orientar-se, predominantemente, para aplicações técnicas que promovam a melhoria do nível de prevenção dos riscos profissionais e da protecção da saúde no trabalho.

ARTIGO 18.º

(Normalização)

1. As normas e especificações técnicas na área da segurança, higiene e saúde no trabalho, relativas a metodologias e procedimentos, critérios de amostragem, certificação de equipamentos e outras, são aprovadas no âmbito do Sistema Nacional de Gestão da Qualidade.

2. As normas e demais especificações técnicas constituem referência indispensável à adopção de procedimentos e medidas exigidas em legislação aplicável no domínio da segurança, protecção da saúde dos trabalhadores e meio de trabalho, constituindo, complementarmente, uma orientação para várias actividades, nomeadamente as produtoras de bens e equipamentos para utilização profissional.

ARTIGO 19.º

(Licenciamento e autorização de laboração)

1. Os processos de licenciamento e autorização de laboração são objecto de legislação específica, devendo integrar as prescrições adequadas à prevenção de riscos profissionais e à protecção da saúde.

2. Toda a pessoa singular ou colectiva que fabrique máquinas, aparelhos, ferramentas, instalações e outros equipamentos para utilização profissional deve proceder às investigações e operações necessárias para que, na fase de concepção e durante a fabricação, sejam, na medida do possível, eliminados ou reduzidos ao mínimo quaisquer riscos que tais produtos possam apresentar para a saúde ou para a segurança das pessoas e garantir, por certificação adequada antes do lançamento no mercado, a conformidade com os requisitos de segurança e de saúde aplicáveis.

3. Toda a pessoa singular ou colectiva que importe, venda, alugue, ceda a qualquer título ou coloque em exposição máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para utilização profissional, deve:

- a) Proceder ou mandar proceder aos ensaios e controlos que se mostrem ou sejam necessários para se assegurar que a construção e o estado de tais equipamentos de trabalho são de forma a não apresentar riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, desde que a utilização de tais equipamentos seja feita correctamente e para o fim a que se destinam, salvo quando os referidos equipamentos estejam devidamente certificados;
- b) Tomar as medidas necessárias para que às máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para utilização profissional sejam anexadas instruções, em português, quanto à montagem, utilização, conservação e reparação das mesmas em que se especifiquem, em particular, como devem proceder os trabalhadores incumbidos dessas tarefas, de forma a prevenir riscos para a sua segurança e saúde e de outras pessoas.

4. Toda a pessoa singular ou colectiva que proceda à montagem, colocação, reparação ou adaptação de máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para utilização profissional deve assegurar-se, na medida do possível, de que em resultado daquelas operações tais equipamentos não apresentam perigo para a segurança e saúde das pessoas, se a sua utilização for efectuada correctamente.

5. As máquinas, aparelhos, ferramentas e instalações para utilização profissional só podem ser fornecidos ou colocados em serviço desde que contenham a marcação de segurança, o nome e o endereço do fabricante ou do importador, bem como outras informações que permitam identificar claramente os mesmos e prevenir os riscos na sua utilização.

6. Nos casos de feiras e demonstrações ou exposições, quando as máquinas, aparelhos, ferramentas e instalações para utilização profissional se encontrarem sem as normais protecções de segurança, devem estar indicadas, de forma bem visível, as precauções de segurança bem como a impossibilidade de aquisição destes equipamentos, tal como estão apresentados.

7. As autoridades competentes para o licenciamento divulgarão, periodicamente, as especificações a respeitar na área de segurança e higiene no trabalho, por forma a garantir uma prevenção de concepção e facilitar os respectivos procedimentos administrativos.

ARTIGO 20.º

(Estatísticas de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1. O Estado assegura a publicação regular e a divulgação de estatísticas anuais sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2. A informação estatística deve permitir a caracterização dos acidentes e das doenças profissionais, de molde a contribuir para os estudos epidemiológicos, possibilitar a adopção de metodologias e critérios apropriados à concepção de programas e medidas de prevenção de âmbito nacional e sectorial e ao controlo periódico dos resultados obtidos.

ARTIGO 21.º

(Inspecção)

1. A fiscalização do cumprimento da legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, assim como a aplicação das correspondentes sanções, compete, em geral, à Inspecção-Geral do Trabalho, sem prejuízo de competência fiscalizadora específica atribuída a outras entidades.

2. Compete à Inspecção-Geral do Trabalho a realização de inquérito em caso de acidente de trabalho mortal ou que evidencie uma situação particularmente grave.

3. Nos casos de doença profissional ou quaisquer outros danos para a saúde ocorridos durante o trabalho ou com ele relacionados, a Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários, através das autoridades de saúde, bem como da Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais podem, igualmente, promover a realização de inquéritos.

4. Os representantes dos trabalhadores devem poder apresentar as suas observações por ocasião das visitas e fiscalizações efectuadas por autoridade competente à empresa, estabelecimento ou serviço.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 22.º

1. Mantém-se em vigor a legislação e regulamentação específicas que não contrariem o regime constante do presente diploma.

2. As disposições deste diploma não prejudicam a aplicação de normas favoráveis à prevenção dos riscos profissionais e à protecção da saúde no trabalho.

ARTIGO 23.º

(Legislação complementar)

1. A regulamentação do presente diploma deve ser publicada até 30 de Abril de 1992, ocorrendo a sua entrada em vigor na data prevista no artigo 25.º

2. Sem prejuízo da regulamentação derivada da transposição para o direito interno das directivas comunitárias, a regulamentação referida no número anterior deve contemplar, prioritariamente, os seguintes domínios:

- a) Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e, bem assim, a formação, a capacitação e qualificação exigíveis para o exercício de tais actividades a que se refere o artigo 13.º e, nomeadamente, as condições em que essas funções podem ser exercidas pelo próprio empregador;
- b) Processo de eleição dos representantes dos trabalhadores previstos no artigo 10.º e o respectivo regime de protecção;
- c) Definição das formas de aplicação do presente diploma à Administração Pública;
- d) Grupos de trabalhadores especialmente sensíveis a certos riscos nomeadamente, jovens e mulheres grávidas;
- e) No caso da agricultura, da pesca e da marinha de comércio, desenvolvimento de adaptações que tenham em conta a especificidade da respectiva actividade e organização empresarial, nomeadamente quanto ao representante dos trabalhadores e sua eleição por empresa ou zona geográfica.
- f) Revisão do regime de penalizações por prática de infracções.

ARTIGO 24.º

(Regiões Autónomas)

O presente diploma aplica-se nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, sem prejuízo das adaptações decorrentes das competências próprias dos seus órgãos e serviços que vierem a ser introduzidas por decreto legislativo regional.

ARTIGO 25.º

(Entrada em vigor)

O presente diploma entra em vigor no dia 1 de Julho de 19992.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de

O Primeiro Ministro

O Ministro da República para a Região Autónoma dos Açores

O Ministro da República para a Região Autónoma da Madeira

O Ministro das Finanças

O Ministro do Planeamento e da Administração do Território

O Ministro da Indústria e Energia

O Ministro da Educação

O Ministro da Saúde

O Ministro do Emprego e da Segurança Social

O Ministro do Comércio e Turismo

O Ministro do Ambiente e Recursos Naturais

ANEXO F – ACORDO ECONÓMICO E SOCIAL – 1990

CONSELHO PERMANENTE DE CONCERTAÇÃO SOCIAL

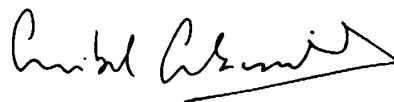


**ACORDO
ECONÓMICO E SOCIAL
1990**

• LISBOA •

Acordo Económico e Social, subscrito no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social, pelo Governo, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP), pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), em 19 de Outubro de 1990.

Governo



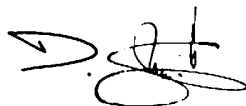
Primeiro-Ministro

União Geral de Trabalhadores (UGT)



Secretário-Geral

Confederação do Comércio
Português (CCP)



Presidente

Confederação da Indústria
Portuguesa (CIP)

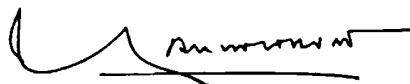


Presidente

Conselho Permanente de Concertação Social.

Lisboa, 19 de Outubro de 1990.

O Secretário-Geral



ÍNDICE

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO	3
POLÍTICA DE RENDIMENTOS E PREÇOS	5
- Princípios orientadores	5
- Recomendações para a contratação colectiva em 1991	6
- Rendimentos mínimos e prestações sociais	7
POLÍTICA ECONÓMICA E SOCIAL	8
ACOMPANHAMENTO E EXECUÇÃO	13
APÊNDICE	17

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

Considerando:

- A necessidade de assegurar a convergência nominal e real, com os países da Comunidade Europeia, de molde a garantir uma integração bem sucedida e participativa do nosso País na União Económica e Monetária (UEM);
- A abertura gradual a terceiros países, decorrente das negociações no quadro do «Uruguay Round» do GATT, com a revisão dos obstáculos não tarifários hoje aplicados a favor de certos produtos comunitários, alguns deles produzidos por uma larga percentagem de pequenas e médias empresas portuguesas com problemas de redimensionamento e envolvendo, pela primeira vez, alguns ramos do sector primário e terciário;
- Os efeitos das transformações em curso nos países de Leste ao nível de uma disputa mais competitiva de mercados, nomeadamente para produtos tradicionais da exportação portuguesa;
- Que a revisão da política agrícola comum, como uma das reformas do quadro do Acto único, exige que nas negociações da segunda etapa de adesão seja assegurada a especificidade da agricultura portuguesa, garantindo a modernização das estruturas produtivas e um correcto equilíbrio social e regional do sector agrícola;
- Que a actual conjuntura política internacional e as suas repercussões na esfera económica reforçam, neste contexto, a necessidade de concertação de esforços com vista à minimização dos efeitos de um eventual choque adverso;
- Que o presente Acordo atende a uma estratégia de ajustamento nacional para uma correcta participação na construção da União Económica e Monetária.

O Conselho Permanente de Concertação Social considera que constitui objectivo do presente Acordo para 1991, um compromisso firme entre o Governo e os Parceiros Sociais para contribuir decisivamente para a modernização da economia nacional, para atenuar a sua vulnerabilidade face aos desafios que no curto e médio prazo se lhe podem deparar, para assegurar a competitividade das empresas e para melhorar progressivamente e de forma sustentada as condições de vida dos portugueses.

Assim:

- A participação plena de Portugal em todas as fases do processo de UEM, exige um esforço de convergência com as demais economias da CEE por forma a que Portugal retire todas as vantagens inerentes. Uma tal convergência requer rigor particular nas áreas orçamental, monetária, financeira, fiscal e cambial, sem pôr em causa a função social do Estado e sem entravar o esforço de investimento modernizador;
- Neste contexto a aproximação da taxa de inflação do nível médio europeu é fundamental para a nossa integração europeia;
- O CPCS considera desejável conjugar o crescimento dos salários reais a níveis superiores aos da Comunidade, com o crescimento da produtividade a ritmo suficientemente elevado, com o esforço de investimento indispensável à modernização da economia nacional, bem como ao aumento de competitividade das empresas;
- Importa assegurar que um nível baixo de desemprego deva ser um dos objectivos fundamentais das políticas económicas e sociais;
- A consolidação orçamental e a condução das restantes políticas macroeconómicas e estruturais com vista à realização de uma trajectória de desinflação sustentada num quadro de crescimento económico e de modernização da economia representa, perante os Parceiros Sociais, o empenho e compromisso do Governo nesta estratégia;
- A redução do défice orçamental não deverá, contudo, comprometer a melhoria da função social do Estado, o investimento público, bem como o crescimento real dos salários dos trabalhadores da Administração Pública, privilegiando a redução das despesas correntes menos essenciais do SPA;
- Na área fiscal, no contexto do programa de consolidação orçamental, dever-se-á:
 - Assegurar uma rigorosa gestão dos benefícios e incentivos fiscais e um combate eficaz à fraude e evasão fiscal;
 - Moderar a incidência fiscal sobre os contribuintes cumpridores;
 - Accionar mecanismos conducentes à justa reavaliação dos activos das empresas para efeitos fiscais.
- As Confederações Empresariais comprometem-se, por seu turno, a acompanhar o andamento dos preços dos principais bens e serviços encetando diligências e acções adequadas para assegurar que não haja

evitáveis comportamentos inflacionários. Procurarão, ainda, num contexto incentivador, sensibilizar as empresas para reforçarem o reinvestimento dos lucros,

- O processo das privatizações, pela sua importância na política económica, deverá ser conduzido por forma a salvaguardar a soberania económica nacional, a estruturação e consolidação do tecido empresarial em níveis competitivos a nível internacional e a não descurar o saneamento financeiro das empresas públicas, a amortização da Dívida Pública, a problemática das indemnizações e os direitos dos trabalhadores;
- Os fundos estruturais comunitários, nomeadamente no âmbito do Q.C.A., assumem particular relevância numa estratégia de desenvolvimento em progresso, pelo que os Parceiros Sociais consideram que o seu enquadramento estratégico deverá ser objecto de acompanhamento no âmbito do CPCS;
- O Conselho atribui a máxima relevância à necessidade de reforçar o papel redistributivo do orçamento comunitário, na perspectiva do necessário reforço da coesão económica e social e da construção da União Económica e Monetária.

POLÍTICA DE RENDIMENTOS E PREÇOS

Princípios orientadores

A Política de Rendimentos constitui uma das vertentes fundamentais para uma estratégia de desinflação proporcionando uma mais fácil conciliação entre o crescimento real dos salários, a estabilidade de preços e o crescimento da economia e do emprego.

Nesse sentido, o Governo e os Parceiros Sociais estão de acordo que só num quadro de diálogo social e de concertação é possível compatibilizar tais objectivos de modo a que a convergência da economia portuguesa com a Comunidade Europeia tenha sucesso.

Na definição da Política de Rendimentos para 1991 tem-se como objectivo um crescimento efectivo dos salários reais em termos que nos aproximem gradualmente das médias comunitárias em condições não inflacionárias, salvaguardando a competitividade das empresas portuguesas no quadro internacional e, em particular no quadro europeu.

Assim, os referenciais para o crescimento dos salários reais deverão ter em conta os ganhos de produtividade, atendendo à situação financeira das empresas ou sectores, e a evolução do enquadramento internacional da economia portuguesa.

O CPCS reconhece a necessidade de salvaguardar os rendimentos dos agricultores, tendo em conta a aproximação dos preços agrícolas portugueses aos preços dos países da Comunidade Europeia.

Releva-se ainda o papel do diálogo social e da negociação corresponsabilizadora, no acompanhamento sistemático da trajectória e dos referenciais programados à luz da informação disponível, atenuando desta forma a margem de incerteza hoje existente quanto à evolução da economia mundial.

Será particularmente importante a avaliação e acompanhamento das consequências da presente situação nos mercados energéticos. Estes poderão traduzir-se numa perda do rendimento real da economia portuguesa como um todo, que não deverá atingir em especial nenhum dos sectores ou grupos sociais. O CPCS terá em conta as recomendações comunitárias nesta matéria.

Os Parceiros Sociais reconhecem a necessidade de controlar e reduzir a inflação e afirmam o seu empenhamento em contribuir para a efectiva concretização desse objectivo. A essa mesma luz, o Governo fixa como meta para a inflação média anual para 1991 o valor de 11% (IPC global s/habituação), que corresponde à projecção efectuada no pressuposto de um preço do petróleo médio anual em 1991 de 26 dólares o barril.

Recomendações para a contratação colectiva em 1991

O CPCS considerando o objectivo enunciado de crescimento dos salários reais num contexto de redução significativa da inflação para 1991:

- (i) Recomenda que no I Trimestre de 1991 o crescimento médio da tabela de salários da contratação colectiva deverá situar-se em 13,5%. Os desvios em relação a este referencial, o qual não pode ser entendido como um limite às revisões salariais, devem ter em atenção os ganhos de produtividade e atender à situação dos sectores e das empresas;
- (ii) O CPCS acordará durante o I Trimestre de 1991, à luz da informação disponível os referenciais para o(s) trimestre(s) seguinte(s);
- (iii) Será constituída uma Comissão Tripartida no âmbito do CPCS, composta por dois representantes do Governo e um de cada uma das Confederações signatárias do Acordo, com o objectivo de proceder ao

acompanhamento e avaliação dos objectivos definidos nos pontos anteriores; o acompanhamento da inflação será feito com base numa projecção para cada mês da inflação em média anual com base nos valores previstos pelo Governo. A Comissão reunirá mensalmente e a primeira reunião terá lugar logo após a divulgação do IPC relativo a Outubro de 1990;

- (iv) Caso se verifiquem desvios superiores a 0,5 pontos percentuais relativamente à trajectória prevista para a inflação, a Comissão referida no ponto anterior recomendará os ajustamentos necessários para as negociações colectivas seguintes;
- (v) Se os desvios forem significativos, a Comissão analisará as suas causas e recomendará os procedimentos adequados, nomeadamente, a ter em conta na próxima revisão salarial.

Rendimentos mínimos e prestações sociais

Princípios de equidade e de solidariedade social justificam que os rendimentos mínimos devam crescer acima da média, visando aproximá-los de limiares compatíveis com a dignidade humana.

Salário Mínimo Nacional

Será assegurado o crescimento dos salários mínimos a um ritmo mais rápido que o da média dos salários.

O Governo e os Parceiros Sociais acordam a fixação dos seguintes valores do Salário Mínimo Nacional, para vigorarem a partir de 1 de Janeiro de 1991:

–Indústria, Comércio e Serviços.....	40 100\$00
–Agricultura.....	40 100\$00
–Serviço Doméstico.....	33 500\$00

O Governo assume o compromisso de revogar as alíneas a) e c) do n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

Pensões e prestações sociais

O Governo e os Parceiros Sociais acordam em que os valores das pensões a partir de 1 de Dezembro de 1990, devem ser revistos nos seguintes termos:

- a) Pensão Mínima do Regime Geral – 20 000\$00
- b) Regime dos Trabalhadores Agrícolas, pensão mínima – 14 400\$

- c) Regimes não Contributivos e Equiparados, pensão mínima – 13 000\$00
- d) Outras Pensões do Regime Geral, em média na ordem dos 15%, com um mínimo de aumento de 3 000\$00.

O Governo compromete-se a rever as pensões de sobrevivência profundamente degradadas dos trabalhadores rurais abrangidos pelo «regime estatutário».

Quanto à problemática das pensões, a quantificação dos valores fixados levou em conta o facto de que a instituição do «14.º mês», para os reformados e pensionistas, já ocorreu em resultado das posições oportunamente expressas pelas Confederações Sindicais, a que o Governo decidiu dar satisfação.

O Governo e os Parceiros Sociais acordam, ainda, nas seguintes alterações, que produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991:

- a) Abono de Família – 2000\$00
- b) Restantes prestações da Segurança Social – aumento, em média, na ordem dos 15%.

No quadro do Acordo específico relativo à Reforma do Sistema de Segurança Social (Anexo 1), deverá ser ponderada a adopção de valores superiores para o abono de família no caso dos agregados familiares de menores rendimentos.

Fiscalidade

O Governo e os Parceiros Sociais acordam na necessidade de reduzir a carga fiscal sobre as pensões e os rendimentos do trabalho e, em particular, sobre os rendimentos salariais.

Neste sentido se enquadram as propostas apresentadas pelo Governo na Assembleia da República em 15 de Outubro.

POLÍTICA ECONÓMICA E SOCIAL

Protecção e segurança social (Anexo I)

Acordados os objectivos e princípios que deverão orientar a evolução futura do sistema.

Acordadas a antecipação da idade legal de reforma para trabalhadores com profissões de rápido desgaste físico e psíquico e a extensão ao cônjuge sobrevivente do direito à pensão de sobrevivência.

Acordada, com base em calendarização a estabelecer, a aplicação dos regulamentos comunitários visando assegurar a protecção social dos agricultores e assalariados agrícolas, designadamente, em caso de reforma antecipada, dentro das disponibilidades orçamentais.

Definidos os princípios enquadramentos de um Acordo específico sobre a Reforma do Sistema de Segurança Social cuja negociação se iniciará no I Trimestre de 1991.

Regime jurídico da pré-reforma (Anexo 2)

Foram acordados os objectivos a concretizar com a instituição do regime voluntário de pré-reforma para trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos e identificadas as medidas que devem concretizar tal regime.

Protecção social nos casos de reestruturação de sectores (Anexo 3)

Acordados os objectivos e medidas a adoptar para assegurar uma protecção social mais eficaz aos trabalhadores atingidos pelo desemprego no contexto da execução de Programas de Reestruturação Sectoriais, visando nomeadamente melhorar o subsídio de desemprego, o abono de família para os seus descendentes a frequentar a escolaridade obrigatória e instituir um sistema que, em certos casos de reinserção profissional, vise evitar quebras bruscas do rendimento.

Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho (Anexo 4)

Foi calendarizada a celebração até ao fim do I Trimestre de 1991 de um Acordo específico sobre Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, tendo sido identificadas as medidas que o mesmo deverá concretizar, entre as quais se incluirão, nomeadamente, a configuração da Lei Quadro à luz do Acto único Europeu e a criação de uma estrutura de prevenção de riscos profissionais em cuja gestão será assegurada a participação efectiva das Confederações com assento no CPCS.

Educação e formação profissional (Anexo 5)

O CPCS dá particular relevo à formação profissional como instrumento de valorização dos recursos humanos indispensáveis ao funcionamento das empresas e à sua modernização e reconhece a importância estratégica da formação profissional dos trabalhadores, tanto nas empresas como na Administração

Pública, para assegurar maior qualidade e produtividade do trabalho. Também neste domínio se visa reforçar a participação dos Parceiros Sociais.

O CPCS, na linha da Deliberação aprovada em 17 de Novembro de 1989 salienta, como vector estratégico a necessidade de investimento na formação profissional dos trabalhadores activos, quer através do seu aperfeiçoamento, quer através de reciclagem e reconversão – o que evidencia o papel preventivo da formação profissional – devendo ser criadas condições para a generalização e intensificação quantitativa e qualitativa da formação contínua, por forma a dar conteúdo ao direito à formação.

Entre as medidas acordadas destaca-se a celebração de um Acordo relevando as seguintes orientações:

- A promoção da certificação;
- O direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- O reforço do papel dos Parceiros Sociais;
- A necessidade de concertação na definição das políticas de emprego e de formação profissional.

Lay-Off (Anexo 6)

Ajustar o regime da suspensão do contrato de trabalho e da redução do período normal de trabalho de modo a proporcionar maior eficácia às medidas de recuperação das empresas e, assim, relançar condições de qualidade do trabalho e do emprego.

Trabalho de menores (Anexo 7)

No que respeita ao trabalho de menores foi acordada a elevação da idade de admissão sucessivamente para os 15 e para os 16 anos quando for tornado extensivo o 9.º ano de escolaridade obrigatória e acordadas medidas para combater o trabalho infantil e erradicar a utilização ilícita e abusiva do trabalho de menores, balizadas pelo Parecer do CPCS, aprovado em 20 de Setembro de 1990. Tendo em conta, nomeadamente, os factores culturais, os factores ligados ao ensino e os factores de ordem social são aprovadas medidas que acentuam a vertente educacional e de formação profissional, por forma a abranger jovens à saída do sistema de ensino, devendo, ainda, os Parceiros Sociais ser associados ao seu desenvolvimento.

Trabalho no domicílio (Anexo 8)

No presente Acordo faz-se, também, o enquadramento do trabalho no domicílio de forma equilibrada e flexível, visando:

- Tutelar as vantagens legítimas que deste tipo de trabalho podem derivar;
- Integrar os trabalhadores no domicílio no regime geral de Segurança Social;
- Assegurar condições de trabalho e remuneração adequadas;
- Obstar a que se prejudique a saúde e segurança destes trabalhadores e prevenir que se instale o indesejável reforço da competitividade assente no baixo custo do factor trabalho.

Regime jurídico das férias e licenças sem vencimento para formação (Anexo 9)

Acordada a adopção de medidas visando reforçar a garantia do gozo efectivo das férias e prevenir o desvirtuamento deste direito. Pretende-se ainda prevenir o absentismo e contribuir para uma maior eficácia da organização de trabalho, pelo que se acordaram várias medidas relativas à duração e marcação de férias, encerramento temporário de estabelecimento, gozo interpelado e interrupções por motivo de doença.

Nas licenças não remuneradas para formação, visa-se incentivar a melhoria da qualificação dos trabalhadores, mediante soluções que têm em conta a realidade das empresas.

Alterações ao processo de regularização das dívidas à Segurança Social (Anexo 10)

O Acordo prevê, também, medidas tendentes a evitar a concorrência desleal, designadamente, através da introdução de alterações ao processo de regularização das dívidas à segurança social, comprometendo-se o Governo a apresentar ao CPCS, no prazo de 30 dias, um projecto de diploma que dê concretização aos objectivos enunciados.

Regime de trabalho em comissão de serviço (Anexo 11)

O presente Acordo pretende assegurar, relativamente a certas funções que pressuponham uma especial relação de confiança, soluções adequadas à salvaguarda da elevada e constante lealdade, dedicação e competência em que assenta tal confiança, pelo que em relação a recrutamentos futuros se fixa um regime de comissão de serviço.

Regime jurídico das relações colectivas de trabalho (Anexo 12)

Acordado o desenvolvimento da negociação colectiva a todos os níveis – interconfederal, sectorial e de empresa – alargando o seu objecto legal em algumas matérias concretas e assegurando-lhe maior celeridade.

Foram acordados os princípios a que obedecerão as alterações legislativas decorrentes do Acordo, nas quais se inclui a redução da intervenção administrativa e a criação de um sistema mais eficaz de dirimção de conflitos.

Período experimental (Anexo 13)

O presente Acordo contempla alterações ao período experimental, adequando-o por forma a proporcionar a apreciação mais objectiva da aptidão do trabalhador em função da sua qualificação.

Fiscalização e justiça no trabalho (Anexo 14)

Para assegurar a efectiva eficácia das normas e a celeridade na dirimção dos conflitos, foram acordadas medidas dirigidas:

- À melhoria da intervenção da I.G.T., designadamente da sua componente informativa e pedagógica;
- Ao estímulo da arbitragem voluntária de conflitos individuais;
- Ao reforço dos meios de funcionamento dos Tribunais de Trabalho e à melhoria do Código do Processo de Trabalho.

Redução e adaptação do tempo de trabalho (Anexo 15)

Num quadro balizado pela instituição legal de um novo horário máximo nacional, foi acordado incentivar a adaptação contratualizada da redução e organização do tempo de trabalho.

Através da negociação colectiva visar-se-á, em paralelo, generalizar a duração semanal de 40 horas em 1995 e a contabilização dos tempos trabalho em termos de média reportada, em princípio, a períodos de três meses, podendo ser fixado na negociação colectiva um período diferente.

O Acordo facilita, ainda, o recurso ao trabalho suplementar, em resposta às necessidades objectivas das empresas.

Cessação do contrato de trabalho por inadaptação (Anexo 16)

Nos casos em que forem introduzidas modificações tecnológicas no posto de trabalho, consagra-se o direito de informação e consulta às Organizações de Trabalhadores da empresa e visa-se acautelar a posição do trabalhador perante a rescisão do contrato de trabalho, designadamente facultando-lhe prévia formação profissional.

Outras matérias

O CPCS salienta que se devem assegurar programas adequados de habitação e, tendencialmente, dinamizar o sector habitacional através da criação de melhores condições à aquisição de habitação própria, de medidas incentivadoras do arrendamento urbano e da execução de programas de habitação social, tendo em conta proporcionar maior mobilidade profissional e de local de trabalho.

O CPCS considera que a definição das condições de trabalho e dos direitos sociais mínimos dos Trabalhadores, deverá tendencialmente compatibilizar os princípios enunciados na Carta dos Direitos Sociais Fundamentais, atendendo-se todavia às condições de competitividade da economia portuguesa, designadamente no quadro da União Económica e Monetária.

As negociações comunitárias sobre as matérias decorrentes da Carta serão objecto de consulta obrigatória e não vinculativa ao CPCS, que deverá também apreciar e debater a sua adaptação e aplicação à realidade económica e social e ao nível de desenvolvimento do País.

ACOMPANHAMENTO E EXECUÇÃO

Para execução do presente Acordo, o Governo tomará as medidas que se mostrem necessárias à aprovação e publicação dos diplomas, tomando como base os princípios, propostas e medidas constantes do Acordo, que submeterá a prévia audição do CPCS, no âmbito da sua competência e de acordo com a Deliberação aprovada em Conselho Coordenador realizado em 27 de Fevereiro de 1987. O

CPCS pronunciar-se-á nos trinta dias seguintes à apresentação dos projectos. Após esse prazo o Governo submetê-los-á imediatamente a discussão pública, nos termos da legislação em vigor.

Nos casos em que não seja fixada uma data neste Acordo, os projectos de diploma deverão ser submetidos ao CPCS no prazo máximo de 90 dias, comprometendo-se o Governo a diligenciar para a sua aprovação no prazo máximo de 60 dias após a discussão pública.

Complementando as medidas e Propostas objecto do presente Acordo, os Parceiros Sociais e o Governo acordam em prosseguir as seguintes metas:

- a) Apreciação no âmbito do CPCS e discussão pública de Legislação do Trabalho no IV Trimestre de 1990;
- b) Negociação a iniciar no I Trimestre de 1991 de um Acordo de Política de Formação Profissional;
- c) Negociação a iniciar no I Trimestre de 1991 de uma Reforma do Sistema de Segurança Social;
- d) Celebração de um Acordo sobre Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho no I Trimestre de 1991;
- e) Apreciação a iniciar no I Semestre de 1991 sobre a eficácia da Justiça do Trabalho.

O CPCS sublinha que as medidas adaptadas com vista à criação de condições que possibilitem a modernização e o reforço da competitividade, irão igualmente contribuir para um reforço da estabilidade do emprego e para o afastamento de formas atípicas de contratação, com efeitos visíveis no quadro de uma política de valorização dos recursos humanos das empresas, potenciando os benefícios da formação profissional.

O CPCS atribui a máxima relevância ao reforço do diálogo e da negociação colectiva a todos os níveis, que devem ser incentivados como factores importantes para o indispensável clima de estabilidade nas relações sociais e para a diminuição da conflitualidade. Por outro lado, importa assegurar a efectiva eficácia das normas legais e contratuais, contribuindo para a criação de um bom ambiente de relações laborais, privilegiando sempre a via negocial.

Neste sentido, as Confederações signatárias e o Governo comprometem-se a, previamente à eclosão dos conflitos, promover e realizar reuniões bilaterais, aos níveis adequados, visando propiciar o entendimento entre as partes e evitar

bloqueamentos negociais e o agravamento da conflitualidade social de que possa resultar o recurso à greve.

Esta acção obviamente respeita a autonomia negocial das partes e não condiciona o livre exercício dos seus direitos (em particular, o direito à greve).

Tendo em vista a adequada execução do presente Acordo, o Governo compromete-se a fornecer, através do CPCS, às Confederações que nele têm assento, relatórios de informação periódica com carácter geral, incidindo, nomeadamente, nos seguintes processos:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Despedimento colectivo;
- c) Reestruturação das empresas (Situações do Anexo 3);
- d) Pré-reforma;
- e) Regularização de dívidas à Segurança Social.

O Governo compromete-se ainda a fornecer aos Parceiros Sociais com assento no CPCS, gratuitamente, toda a informação publicada pelo INE e pelo DEMESS, desde que formalmente solicitada.

Reconhecendo a conveniência da produção estatística corresponder às necessidades legítimas dos Parceiros Sociais, o Governo diligenciará para que os planos de apuramento e a divulgação de resultados sejam adequados, no conteúdo e no tempo, às solicitações formalmente explicitadas das Confederações com assento no CPCS.

O Governo compromete-se ainda a estudar a viabilidade de pôr em vigor para os boletins, revistas e outros periódicos emitidos pelas Confederações e seus filiados bem como matérias afins, em regime idêntico ao da Comunicação Social Regional.

Tendo ainda em conta um clima adequado de diálogo social, o Governo e as Confederações acordam que:

- Os membros dos corpos gerentes das Associações Sindicais, os delegados sindicais e os membros das Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho não poderão ser prejudicados em razão das funções por si desempenhadas;
- Que tal regime inclui:

- a) Prioridade de acesso a formação profissional, após períodos de afastamento ou de redução do tempo de trabalho para a realização das funções de representação dos trabalhadores;
- b) Prioridade da acção da IGT, quando lhe for comunicada qualquer alegada violação dos direitos daqueles representantes.

A I.G.T. enviará trimestralmente ao CPCS um relatório sobre as situações pendentes a que se refere a alínea b), do parágrafo anterior, com referência pormenorizada aos casos que se referem a condicionamentos ilegais do direito ao pagamento de prémios, que limitam o exercício de direitos sindicais mínimos consagrados na lei.

O Governo, as Confederações Sindicais e Empresariais comprometem-se a cooperar na aplicação e acompanhamento do presente Acordo, assumindo o firme compromisso de contribuir para a modernização e progresso do País.

Em caso de extinção do CPCS, decisão contrária à vontade das Confederações Patronais e Sindicais, o Governo compromete-se a defender quanto à estrutura do novo Conselho Económico e Social:

- A criação de uma secção de Concertação Social com absoluta autonomia;
- Que essa secção terá a mesma composição do actual CPCS e as suas competências e funções não serão diferentes da do actual Conselho;
- O Governo e as Confederações Empresariais e Sindicais comprometem-se a fazer-se representar nessa secção ao mesmo nível da actual representação das partes no CPCS.

É consenso dos subscritores que este Acordo está aberto à assinatura por parte dos Membros do Conselho Permanente de Concertação Social que agora o não subscreveram.

Conselho Permanente de Concertação Social

Lisboa, 19 de Outubro de 1990

ACORDO ECONÓMICO E SOCIAL

APÊNDICE

MEDIDAS E PROPOSTAS

ÍNDICE

1 – Protecção e Segurança Social	19
2 – Regime Jurídico da Pré-reforma	21
3 – Medidas Complementares de Protecção Social nos casos de Declaração de Sectores de Actividade Económica em Reestruturação	24
4 – Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho	25
5 – Educação e Formação Profissional	27
6 – Alteração ao regime da suspensão do contrato de trabalho e da redução do período normal de trabalho, instituído pelo Decreto-Lei n.º 398//83, de 2 de Novembro.	29
7 – Regime Jurídico do Trabalho de Menores	30
8 – Regime Jurídico do Trabalho no Domicílio	33
9 – Regime Jurídico das Férias e da Licença sem Vencimento para Formação	35
10 – Alterações ao Processo de Regularização das Dívidas à Segurança Social	38
11 – Regime de Trabalho em Comissão de Serviço	39
12 – Regime Jurídico das Relações Colectivas de Trabalho	41
13 – Período Experimental	43
14 – Fiscalização e Justiça do Trabalho	43
15 – Redução e Adaptação do Tempo de Trabalho	45
16 – Cessação do Contrato de Trabalho por Inadaptação do Trabalhador	48

1 – PROTECÇÃO E SEGURANÇA SOCIAL

No domínio da Protecção Social e da Segurança Social o CPCS considera que se deverá evoluir, nomeadamente:

- a) Na efectivação do princípio da universalidade do sistema de segurança social, tendo em conta que a não integração dos que exercem certas actividades atípicas tem correspondência com «franjas» onde estão identificadas situações de exclusão social;
- b) Na procura de uma maior eficácia das prestações sociais, visando a sua melhoria em termos reais;
- c) No desenvolvimento da acção social e do enquadramento socio-económico dos agregados familiares mais vulneráveis às mudanças em curso na sociedade portuguesa, no incremento da cobertura do país em termos de instalação de equipamentos sociais e no desenvolvimento de projectos e medidas específicas de combate a fenómenos de pobreza;
- d) No reforço da protecção social nos casos de desemprego involuntário abrangido pela declaração de sectores em reestruturação ou casos legalmente equiparados e, bem assim, nas situações de desemprego de longa duração;
- e) Na implementação de medidas que viabilizem a criação de postos de trabalho em zonas menos desenvolvidas ou afectadas por crises de emprego;
- f) No que respeita ao sector agrícola, no estabelecimento de um calendário tendo em vista a viabilização dos regulamentos comunitários para o sector (nomeadamente os regulamentos 1094/88 e 1096/88), dentro das disponibilidades orçamentais;
- g) No cumprimento pelo Estado das obrigações fixadas na Lei de Bases da Segurança Social, em relação ao financiamento dos regimes não contributivos, fracamente contributivos, da acção social e das despesas de administração e outras despesas comuns. Este objectivo será progressivamente alcançado, constando já da proposta do O.E. para 1991 um crescimento superior a 30%;
- h) Na instituição de um regime de pré-reforma para trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos, conforme estabelecido no presente Acordo;

- i) Na antecipação da idade legal de reforma para trabalhadores com profissões de rápido desgaste físico e psíquico. Para este efeito o Governo compromete-se a definir, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992, os termos de antecipação da idade legal da reforma relativamente a profissões de rápido desgaste físico e psíquico, cujo exercício prolongado, a partir de certa idade e/ou anos de profissão, se reconheça constituir, para a generalidade desses trabalhadores, grave risco para a sua saúde ou para a segurança de terceiros. Para tanto, relativamente a estas profissões, a taxa de contribuição poderá ser ajustada com um coeficiente correspondente ao período de antecipação da idade de reforma, que em relação a cada caso for definido. O Governo instituirá bonificações ao método de cálculo da pensão dos trabalhadores abrangidos, quando, por virtude de colocação noutras funções, o trabalhador veja diminuída a retribuição que serve de base ao cálculo da pensão;
- j) Na extensão ao cônjuge sobrevivente homem do direito à pensão de sobrevivência, direito anteriormente circunscrito ao cônjuge sobrevivente mulher.

O CPCS acorda ainda, para além das medidas constantes do presente Acordo, que no primeiro trimestre de 1991 sejam iniciados trabalhos para a celebração de um Acordo quanto aos princípios gerais de uma Reforma do Sistema da Segurança Social, que atenda aos objectivos e princípios estabelecidos na Carta Comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores e alcance, nomeadamente, a revisão do sistema de cálculo das pensões, uma maior eficácia das prestações sociais e um modelo de gestão que expresse um nível eficaz de protagonização quanto à promoção e avaliação dos objectivos institucionais, em termos globais e descentralizados, nomeadamente assegurando uma participação efectiva das Confederações de Trabalhadores e de Empregadores com assento no CPCS.

No quadro do Acordo acima referido deverá ainda ser ponderada:

- a) A melhoria do subsídio de desemprego, através de:
 - Redução dos períodos de garantia;
 - Alargamento dos períodos de concessão do subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego;
 - Alargamento do limite do rendimento do agregado familiar para atribuição do subsídio social de desemprego;

- Atribuição do subsídio não apenas em função da idade, mas também da carreira contributiva do beneficiário;
 - Mecanismos eficazes para controlo do subsídio de desemprego.
- b) A aplicação do regime previsto no n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89 aos trabalhadores que tenham completado os 65 anos de idade;
- c) A flexibilização, durante determinado prazo da idade de reforma a partir de certa idade, aos trabalhadores que completem ou adquiram um período de regime contributivo que salvede a reforma por inteiro.

2 – REGIME JURÍDICO DA PRÉ-REFORMA

Objectivos:

- 1 – Proporcionar ao trabalhador a possibilidade de optar por uma redução da sua actividade corrente, ou por uma mudança para actividade mais ajustada aos seus novos interesses, justificada pelo cansaço físico e psíquico gerado na relação de trabalho a partir de determinada idade.
- 2 – Favorecer a racionalização e adequação dos recursos humanos, tendo em conta uma situação favorável da oferta de emprego.
- 3 – Incentivar os regimes contributivos longos.
- 4 – Salvaguardar os direitos do trabalhador em matéria de segurança social.

Medidas:

- 1 – Delimitação do âmbito de aplicação do regime aos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pelo regime geral da segurança social, com exclusão daqueles em relação aos quais o âmbito material do referido regime não abranja a protecção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte.
- 2 – Constituição da situação de Pré-reforma apenas por acordo entre a Entidade empregadora e o trabalhador.
- 3 – Caracterização da situação através dos seguintes elementos essenciais:
 - a) Redução ou suspensão da prestação de trabalho;
 - b) Idade do trabalhador igual ou superior a 55 anos;

- c) Manutenção do direito do trabalhador a receber da entidade empregadora uma prestação pecuniária mensal até à passagem à situação de reforma.

4 – Regime da prestação referida em 3 c):

- a) Não pode ser inferior a 25% da última remuneração auferida pelo trabalhador, nem superior a esta remuneração;
- b) Salvo estipulação em contrário, é actualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de remuneração de que o trabalhador beneficiaria se estivesse ao serviço ou, caso não exista, à taxa de inflação;
- c) A prestação mensal goza de todas as garantias e privilégios reconhecidos à remuneração;
- d) A sua falta de pagamento confere ao trabalhador o direito a optar entre rescindir o contrato de trabalho com justa causa e com direito à indemnização referida infra ou retomar o pleno exercício de funções sem prejuízo da antiguidade, se a falta for culposa ou se a mora se prolongar por mais de 30 dias.

5 – Regime de Segurança Social:

a) Direitos:

- O trabalhador mantém o direito às prestações, com excepção dos subsídios de doença, maternidade ou paternidade e desemprego, quando a situação de pré-reforma se traduzir em suspensão da prestação de trabalho; em caso de simples redução desta, o direito àqueles subsídios mantém-se na base da remuneração auferida pelo trabalho prestado.

Em qualquer caso, o trabalhador cuja situação de pré-reforma se extinguir por motivo de cessação do contrato de trabalho e se encontre em situação de desemprego involuntário tem direito às prestações de desemprego nos termos legais.

b) Contribuições:

- A base de incidência é o valor da remuneração que serviu de base ao cálculo da prestação de pré-reforma do respectivo mês;
- Taxas:

- 7% e 3%, no caso de o trabalhador ter completado 37 anos do período contributivo;
- 14,6% e 7%, nos restantes casos;
- Até 31 de Dezembro de 1995, a consideração de equivalência à entrada de contribuições, a partir do momento em que o trabalhador complete 40 anos de período contributivo.

c) Reforma obrigatória na altura em que o trabalhador complete a respectiva idade legal, salvo se tiver ocorrido, entretanto, a extinção da situação de pré-reforma.

6 – Extinção da situação de pré-reforma por efeito:

- Da passagem à situação de pensionista;
- Do regresso ao pleno exercício de funções;
- Da cessação do contrato de trabalho;
- Da morte do trabalhador.

7 – Indemnização em caso de extinção da situação de pré-reforma resultante de cessação do contrato de trabalho que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação, se estivesse no pleno exercício das suas funções.

O seu montante tem por base a última prestação de pré-reforma devida e corresponde à soma das prestações até à idade legal de reforma.

8 – Pré-reforma em casos de reestruturação de sectores:

8.1 – Quando o acordo de pré-reforma se enquadre em projectos de reestruturação desenvolvidos ao abrigo do Decreto-Lei n.º 251/86, de 25 de Agosto, do Decreto-Lei n.º 206/87, de 16 de Maio, ou em processos de recuperação de empresas nos termos do Decreto-Lei n.º 177/86, de 2 de Julho (Decreto-Lei n.º 10/90, de 5 de Janeiro), verificando-se o desequilíbrio económico-financeiro da entidade empregadora, esta pode requerer:

- a) A equivalência, pelo prazo de 1 ano, prorrogável pelo período máximo de 12 meses, à entrada de contribuições em relação aos trabalhadores pré-reformados;
- b) Uma comparticipação até metade do valor da prestação de pré-reforma, pelo prazo de 6 meses, prorrogável até ao máximo de 12 meses, salvo se, em relação ao mesmo trabalhador, a empresa já tiver beneficiado da

comparticipação financeira prevista no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro.

A participação nunca pode exceder a remuneração mínima mensal garantida por lei, sendo deduzida dos rendimentos de trabalho auferidos no exercício de actividade profissional após a passagem à situação de pré-reforma, independentemente do estipulado no acordo de pré-reforma;

- c) Relativamente aos trabalhadores que tenham completado 60 ou 63 anos de idade, consoante se trate de mulheres ou de homens, em alternativa à pré-reforma, a possibilidade de requererem a reforma antecipada nas condições legais aplicáveis.

8.2 – Prevê-se a possibilidade de aplicação dos benefícios mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número anterior, a outras actividades afectadas pelo impacto económico e social das reestruturações ali referidas.

9 – Este regime não prejudica as situações globalmente mais favoráveis já constituídas ao abrigo de disposições convencionais.

3 – MEDIDAS COMPLEMENTARES DE PROTECÇÃO SOCIAL NOS CASOS DE DECLARAÇÃO DE SECTORES DE ACTIVIDADE ECONÓMICA EM REESTRUTURAÇÃO

Objectivos:

- 1 – Incentivar a integração dos desempregados no mercado de trabalho.
- 2 – Instituir uma melhor protecção no desemprego, permitindo adquirir em prazo mais curto o direito ao respectivo subsídio e aumentando a duração do período de concessão do mesmo.
- 3 – Estimular a ligação do menor à escola, evitando a entrada precoce no mercado de trabalho.
- 4 – Promover a mobilidade geográfica e interprofissional dos trabalhadores desempregados.

Medidas:

- 1 – Redução para 270 dias do prazo de garantia para atribuição do subsídio de desemprego e para 120 dias do prazo de garantia para atribuição do subsídio social de desemprego, relativamente a trabalhadores contratados sem termo.

2 – Alargamento para 30 meses do período de concessão do subsídio de desemprego e para 15 meses do período de concessão do subsídio social de desemprego, independentemente da idade e da natureza do contrato.

3 – Aumento para o triplo do abono de família a atribuir aos descendentes ou equiparados, durante o período de escolaridade obrigatória, desde que frequentem com assiduidade os estabelecimentos de ensino e enquanto se verificar o desemprego involuntário.

4 – Elevação para 50% no primeiro ano, 30% no segundo e 20% no terceiro, do subsídio de residência previsto no Decreto-Lei n.º 225/87, de 5 de Junho.

5 – Pagamento de uma compensação salarial até 12 meses aos trabalhadores que celebrem contrato de trabalho a tempo inteiro, correspondente à diferença entre a remuneração de base devida por força desse contrato e a que auferiam antes da situação de desemprego involuntário, desde que se verifique mudança de actividade ou geográfica.

4 – HIGIENE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Objectivos:

1 – Proporcionar condições de trabalho que garantam a segurança e saúde dos trabalhadores e que contribuam para uma maior realização profissional e uma melhor qualidade de vida.

2 – Contribuir para o desenvolvimento da competitividade da empresa por via do aumento da produtividade e da qualidade, resultantes da melhoria das condições em que o trabalho é prestado.

3 – Diminuir a sinistralidade por forma a reduzir o número de mortes, incapacidades, dias de trabalho perdidos e os consequentes custos económicos e sociais daí resultantes, através de uma política de prevenção de riscos.

4 – Garantir que os factores nocivos do ambiente de trabalho, incluindo agentes de natureza física, química e biológica, não ultrapassem níveis de exposição que possam pôr em perigo a saúde dos trabalhadores.

5 – Prevenir situações de inadaptação, marginalização e discriminação profissional, resistência à mudança ou outra conflitualidade no trabalho, que revelem como causa próxima a perda de aptidão física e do equilíbrio psíquico, provocadas pelas condições em que o trabalho é prestado.

6 – Contribuir, por via da redução de custos resultantes da diminuição da sinistralidade, para o aumento da capacidade financeira das instituições

reparadoras, em ordem à melhoria qualitativa da reparação, reabilitação e reinserção profissional.

7 – Combater a concorrência desleal.

Medidas:

Celebração de um Acordo sobre Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho até ao final do I Trimestre de 1991, que tenha como princípios orientadores:

1 – Assegurar que a educação das novas gerações compreenda os conhecimentos e os motivos comportamentais positivos para a prevenção dos riscos no trabalho, seja este profissionalizado ou não.

2 – Assegurar que a preparação profissional dos menores para a vida activa integre na sua formação os riscos profissionais e respectiva prevenção.

3 – Proporcionar aos trabalhadores durante a vida activa informação e formação sobre os riscos profissionais e respectiva prevenção.

4 – Assegurar que as novas empresas industriais se constituam e desenvolvam com uma eficaz prevenção de riscos profissionais e apoiar as empresas instaladas a salvaguardar o mesmo objectivo, pela sua reestruturação ou mesmo reinstalação.

5 – Promover a formação qualificada de especialistas no domínio da H.S.S.T. de nível médio (via profissionalizante do ensino técnico-profissional e das escolas profissionais) e de nível superior (ensino superior universitário e pós-graduação).

6 – Capacitar as empresas com a competência adequada no domínio da H.S.S.T., proporcionando recrutamento no mercado de trabalho de técnicos com qualificação reconhecida, promovendo e apoiando a organização das actividades de prevenção, segundo modelo opcionado por critérios de gestão, com salvaguarda dos princípios deontológicos e dos interesses de ordem pública. Neste contexto, deverá ser assegurada uma eficaz articulação entre os serviços de medicina do trabalho e a área da medicina curativa, por forma a alcançar maior eficácia na concessão de baixa por doença.

7 – Desenvolver o conhecimento sobre os riscos profissionais e as técnicas de prevenção.

8 – Assegurar a qualidade da reparação no caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, visando a reabilitação que favoreça a reinserção profissional do sinistrado.

9 – Harmonizar, por via legislativa, as obrigações relativas à H.S.S.T., tomando como referência as prioridades e medidas assumidas ao nível comunitário.

10 – Reforçar a capacidade técnica da Administração Pública, na perspectiva de coordenação do sistema de prevenção de riscos profissionais e da fiscalização das condições de trabalho nos domínios de higiene, segurança e saúde no trabalho.

11 – Criar uma estrutura de prevenção de riscos profissionais com atribuições de desenvolvimento e coordenação que abranja, em matéria de segurança e saúde das condições de trabalho, actividades de investigação, de apoio técnico no domínio da avaliação, controlo de riscos profissionais, de certificação de meios técnicos e humanos, de informação e formação. Caberá, nomeadamente, a esta estrutura organizar programas de formação para os representantes dos trabalhadores nas estruturas de H.S.S.T.

Nesta estrutura será implementado um modelo de gestão que assegure uma participação efectiva das Confederações de Trabalhadores e de Empregadores com assento no CPCS.

12 – Apoiar no quadro de programas operacionais ou outros estabelecidos para o efeito, a formação de representantes dos trabalhadores e dos empregadores nas estruturas de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho a todos os níveis, de iniciativa e responsabilidade, nomeadamente das Confederações signatárias do presente Acordo.

13 – Incentivar a negociação a nível sectorial e de empresa, nos domínios da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente no que respeita à constituição de comissões paritárias de H.S.S.T. nas Empresas, Estabelecimentos ou Organismos.

14 – Desenvolver, ao nível da concepção, da coordenação, da execução e da formação dos delegados de H.S.S.T., a participação dos Parceiros Sociais;

15 – Assegurar a publicação de regulamentos de H.S.S.T. nos sectores não cobertos, como a agricultura.

Tal Acordo deverá, ainda, incluir a discussão da Lei Quadro sobre esta matéria e ter em conta a aplicação do Acto único Europeu.

5 – EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O CPCS releva a importância das matérias constantes deste capítulo na prossecução dos objectivos de progresso e de desenvolvimento económico e social que se propõe alcançar. O investimento na educação – desde logo a partir do

ensino pré-escolar – e na formação é o prioritário em termos de futuro do País, de modernização do seu tecido produtivo e de integração plena na Comunidade.

No domínio da educação e formação profissional e da inserção no mercado de trabalho o CPCS acorda, sem prejuízo das propostas e medidas objecto do presente Acordo, estabelecer as bases para a celebração, no primeiro trimestre de 1991, de um Acordo de política de Formação Profissional visando a promoção da formação de forma cada vez mais adequada às necessidades do País, a qualificação pedagógica e a eficácia organizativa, o reforço do papel dos Parceiros Sociais nesta área e a criação de condições que confirmem maior operacionalidade às estruturas existentes, tendo nomeadamente em conta as seguintes orientações:

- Desenvolvimento da qualificação profissional designadamente da componente técnica e profissional de formação média e superior, visando valorizar a devida articulação entre a escola e mundo do trabalho e proporcionar a igualdade de oportunidades na inserção no mercado de trabalho;
- Reconhecimento da necessidade de combater o abandono escolar introduzindo meios de formação que dêem a necessária equiparação com ajustamento da preparação profissional;
- Desenvolvimento de programas que visem a inserção no mercado de trabalho dos grupos mais desfavorecidos, nomeadamente os desempregados de longa duração, as mulheres e os deficientes;
- Promoção da integração dos jovens na vida activa;
- Desenvolvimento de condições para a generalização e intensificação quantitativa e qualitativa da formação contínua, por forma a dar conteúdo ao direito à formação, salvaguardando:
 - O funcionamento da empresa nas situações de Formação Profissional não remunerada que visem a valorização pessoal do trabalhador;
 - O funcionamento da empresa em conexão com o posto de trabalho e a manutenção do vínculo laboral durante um período pré-estabelecido, nas situações de Formação Profissional remuneradas;
 - A promoção da certificação como condição de promoção e de mobilidade a nível nacional e no espaço, comunitário;
 - O direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos programas de formação executados pela empresa;

- O reforço da participação dos Parceiros Sociais nos programas aprovados pela Comunidades;
- A intensificação do papel dos Centros de Formação Protocolares no desenvolvimento das políticas de formação, sendo desejável que todos os Parceiros Sociais disponham das mesmas condições de acesso.

Neste quadro acordam ainda o Governo e os Parceiros Sociais:

- Na necessidade de concertação na definição das políticas de emprego e de formação profissional;
- Numa maior participação dos Parceiros Sociais na gestão do IEF;
- Em possibilitar a mobilidade profissional no interior da empresa em articulação com a promoção de formação profissional dos trabalhadores ao longo da vida activa, por via de regulamentação em sede de negociação colectiva, sem prejuízo das situações legal ou convencionalmente admitidas.

6 – ALTERAÇÃO AO REGIME DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DA REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO, INSTITUÍDO PELO DECRETO-LEI N.º 398/83, DE 2 DE NOVEMBRO

Objectivos:

- 1 – Proporcionar maior eficácia às medidas de recuperação das empresas.
- 2 – Relançar condições de qualidade do emprego e do trabalho.
- 3 – Prevenir situações de desocupação, precursoras de marginalização e discriminação profissionais.
- 4 – Dinamizar a mobilidade e a flexibilidade do mercado de trabalho.

Medidas:

- 1 – Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores que manterão as condições normais de trabalho – adopção da solução em vigor para os despedimentos colectivos.
- 2 – Criação de condições para a contratação de técnicos especializados para os órgãos de gestão, para a realização de prestações suplementares de capital ou suprimentos e para a aquisição total ou parcial da empresa por terceiros,

condições que se revelam necessárias para assegurar maior eficácia à reestruturação das empresas.

3 – Rectificação do n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 398/83, no respeitante à exigência de autorização e à prioridade concedida à redução dos períodos normais de trabalho, também se incluindo nessa prioridade a denominada «suspensão rotativa».

4 – Salvaguarda do restante regime em vigor.

7 – REGIME JURÍDICO DO TRABALHO DE MENORES

Objectivos:

1 – Assegurar aos menores um equilibrado desenvolvimento físico, mental e moral.

2 – Salvaguardar a segurança e a saúde dos menores.

3 – Estimular a ligação do menor à escola, evitando a entrada precoce no mercado de trabalho.

4 – Assegurar a educação escolar e a formação profissional dos menores.

5 – Combater o trabalho infantil.

6 – Combater a concorrência desleal ao nível do factor trabalho.

Medidas:

A –

1 – Definição, na base da afirmação de princípios, das restantes responsabilidades das entidades empregadoras, que devem assegurar aos menores, ainda que emancipados:

a) Condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, os riscos para a sua segurança, saúde, educação e evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral;

b) Formação profissional, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponham de meios para o efeito;

c) A inscrição no respectivo regime de segurança social.

2 – Dever-se-á procurar proporcionar condições para assegurar aos menores, antes da integração na vida activa, a possibilidade de frequência de acções de

formação profissional ou profissionalizantes de duração não inferior a um ano, dentro ou fora do sistema educativo.

3 – Fixação da idade mínima de admissão ao trabalho:

- Em 15 anos, logo a partir da entrada em vigor do diploma;
- Em 16 anos, a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória com a duração de nove anos, os primeiros alunos a quem essa duração for aplicada. (Nota: a Lei de Bases do Sistema Educativo sujeita à obrigatoriedade de frequência do ensino básico com a duração de nove anos os alunos inscritos no 1.º ano a partir do ano lectivo de 1987-1988, inclusive).

4 – Admissibilidade da prestação de trabalhos leves (em actividades determinadas por portaria do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ouvido o Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho) por menores entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória.

5 – Admissibilidade da prestação de trabalho por menores com a idade mínima de admissão, mas sem a escolaridade obrigatória, apenas no quadro da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Frequência de estabelecimento de ensino regular ou especial ou inclusão em programas de formação que confirmem um grau de equivalência escolar obrigatória;
- b) Compatibilidade do horário de trabalho com a assiduidade escolar ou com a participação nos programas de formação;
- c) Autorização escrita dos representantes legais.

6 – Estabelecimento da obrigação de submissão dos menores a exames médicos de admissão (sempre que a prestação de trabalho se mantenha para além de três meses) e periódicos (anuais), devendo os documentos com as datas e resultados dos exames ser guardados sigilosamente e postos à disposição das entidades fiscalizadoras.

7 – Previsão, nos mesmos termos da legislação em vigor, da proibição ou condicionamento de certos trabalhos aos menores.

8 – Estabelecimento da proibição de os menores prestarem trabalho suplementar.

9 – Regulamentação em diploma específico da participação de menores em espectáculos e actividades artísticas.

10 – Exclusão da aplicação deste diploma e, especificamente, das regras sobre idade mínima de admissão:

- À actividade desenvolvida em estabelecimentos de ensino regular, ou em escolas profissionais ou técnicas ou noutras instituições de formação profissional, reconhecidas pela entidade competente;
- À actividade desenvolvida nas empresas, quando executada de acordo com as prescrições da autoridade competente e integrada:
 - Em ensino ou formação profissional ministrados sob a responsabilidade de uma escola ou de uma instituição de formação profissional;
 - Em programa específico de formação profissional aprovado pela autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico;
 - Em programa de orientação profissional, destinado a facilitar a escolha de uma profissão ou de um tipo de formação profissional, executado sob controlo técnico da autoridade competente.

11 – Atribuição aos menores dos seguintes direitos especiais:

- a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo se ocorrer prejuízo grave para a empresa, e sem prejuízo dos direitos inerentes ao estatuto do trabalhador-estudante;
- b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente aos menores referidos em 4 supra, com fixação, na falta de acordo, de uma duração semanal do trabalho que, somada à do curso escolar ou do programa de formação, perfaça 40 horas, prevendo-se, nestes casos, a atribuição de uma bolsa tendo em conta a remuneração perdida e o rendimento do agregado familiar.

12 – Condicionamento da validade dos contratos de trabalho com menores, nos termos seguintes:

- Se tiverem completado 16 anos, os contratos são válidos, salvo oposição escrita dos seus representantes legais;
- Se não tiverem completado 16 anos, os contratos só são válidos mediante autorização escrita daqueles representantes;
- A oposição e a revogação da autorização podem ser declaradas a todo o tempo.

13 – Fixação do dever de comunicar à I.G.T., nos oito dias subsequentes, a admissão de menores que não tenham completado 16 anos de idade e, bem assim, a comunicação à I.G.T., por parte do estabelecimento de ensino, das situações de abandono escolar dos menores que não tenham atingido a idade mínima de admissão ao trabalho.

14 – Actualização do regime sancionatório por referência a unidades de conta e criação da sanção acessória de interdição, por um ano, da celebração de certos contratos e candidaturas a apoio dos fundos comunitários, quando ocorram condenações por violação da idade mínima de admissão e escolaridade obrigatória.

B –

Ratificação da Convenção n.º 138 da O.I.T. quando for implementada a idade mínima de admissão aos 16 anos, no quadro da aplicação dos 9 anos de escolaridade obrigatória.

8 – REGIME JURÍDICO DO TRABALHO NO DOMICÍLIO

Objectivos:

1 – Tutelar as vantagens legítimas que o trabalho no domicílio pode significar em relação àqueles que, por razões de ordem pessoal, de família, de deslocação e de modo de vida, não pretendem prestar trabalho sujeito a regimes de enquadramento rígidos, como é próprio da empresa.

2 – Obstar, por outro lado, a que, por falta de condições mínimas de trabalho, se prejudique a segurança e saúde dos trabalhadores, se frustre o desenvolvimento dos menores, se despreze a protecção social individual e se agravem as dificuldades de resposta do sistema de segurança social por virtude da evasão contributiva e, até, do injustificado recebimento de subsídios de doença e de desemprego que o trabalho no domicílio muitas vezes encobre.

3 – Prevenir que, sob uma desejada opção de reforço da competitividade das empresas pela sua eficaz reestruturação, se instale o reforço da competitividade assente no baixo custo do factor trabalho.

4 – Combater a concorrência desleal.

Medidas:

1 – Delimitação de âmbito aos contratos que traduzam dependência económica, mas não subordinação jurídica, excluindo ainda os que tenham por objecto o trabalho intelectual.

2 – No trabalho no domicílio é designadamente proibida a utilização de substâncias nocivas ou perigosas ou de equipamentos ou utensílios que não obedeçam às normas em vigor ou que ofereçam risco especial para o trabalhador, membros do agregado familiar ou terceiros.

3 – Sujeição ao regime jurídico dos acidentes de trabalho estabelecido para os trabalhadores por conta de outrem.

4 – Submissão a exames médicos (inicial, periódico e ocasional), com obrigação de guardar e disponibilizar às entidades fiscalizadoras as datas e resultados dos mesmos.

5 – Registo actualizado dos trabalhadores no domicílio, com obrigação de envio anual de cópia à I.G.T.

6 – O diploma instituirá um método eficaz de controlo do trabalho executado e respectiva remuneração.

7 – Fixação da remuneração em função:

- a) Do tempo médio de execução do bem à peça ou do serviço (atendendo, para o efeito, ao normalmente despendido com idêntico trabalho nas instalações da empresa);
- b) Dos valores estabelecidos no I.R.C.T. aplicável, se o trabalho fosse prestado na empresa.

8 – Garantia de uma compensação pecuniária de 50% da remuneração, nos casos de suspensão da execução de trabalho prevista, por motivo imputável ao dador de trabalho, quando essa suspensão não seja recuperada nos três meses seguintes.

9 – Pagamento de um subsídio anual de valor equivalente à média mensal da remuneração.

10 – Estabelecimento de um regime de cessação do contrato inspirado no do contrato de trabalho a termo incerto, com os seguintes traços essenciais:

- a) Possibilidade de denúncia por qualquer das partes para o termo da execução da incumbência de trabalho e, independentemente deste, pelo trabalhador ao domicílio, desde que conceda aviso prévio de 30 dias;

- b) Possibilidade de resolução sem aviso prévio por qualquer das partes, por motivo de incumprimento, ou com aviso prévio, tratando-se de motivo justificado não imputável àquelas;
- c) Caducidade do contrato por efeito da falta de incumbências de trabalho que origine inactividade do trabalhador por período superior a 60 dias consecutivos (sem prejuízo do direito à compensação referida em 8 supra);
- d) Responsabilidade civil e/ou criminal decorrente da recusa de devolução de bens do dador de trabalho;
- e) Atribuição de uma compensação por inobservância dos prazos de aviso prévio ou alegação de motivos de resolução insubsistentes.

11 – Proibição de contratação de trabalhadores no domicílio para satisfação de incumbências de trabalho relativas a bens ou serviços em cuja produção participem o estabelecimento ou secção abrangidos por processo de redução dos períodos normais de trabalho, ou de suspensão dos contratos de trabalho, ou de despedimento colectivo; isto, enquanto decorrer o respectivo processo e nos três meses posteriores ao termo das situações dele resultantes, sem prejuízo da renovação de incumbência relativa a trabalhadores contratados antes do início do referido processo.

12 – Equiparação dos trabalhadores no domicílio a trabalhadores por conta de outrem, para efeitos de sujeição ao regime geral de segurança social, embora com taxa contributiva reduzida.

9 – REGIME JURÍDICO DAS FÉRIAS E DA LICENÇA SEM VENCIMENTO PARA FORMAÇÃO

Objectivos:

- 1 – Contribuir para uma maior eficácia da organização do trabalho.
- 2 – Reforçar a garantia do gozo efectivo das férias.
- 3 – Prevenir o desvirtuamento do pagamento e do exercício do direito a férias, no caso do gozo das primeiras férias, das férias após impedimento prolongado e da suspensão do período de férias por motivo relativo ao trabalhador.
- 4 – Prevenir o absentismo.
- 5 – Incentivar a formação profissional dos trabalhadores.

Medidas:

1 – FÉRIAS:

- a) Fixação do período anual de férias em 22 dias úteis;
- b) Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis;
- c) Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço;
- d) Quando o início da prestação de trabalho ocorra no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após seis meses completos de serviço;
- e) No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo supra referido ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente;

- f) Quanto ao encerramento para férias, manter o regime actualmente em vigor, admitindo-se a possibilidade de encerramento pelo período de 15 dias desde que não se prejudique o gozo de 21 dias consecutivos de férias (a não ser por vontade expressa do trabalhador), ou por período inferior ao fixado na lei, ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim for convencionado na negociação colectiva ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

O acima disposto não prejudica o regime previsto na parte final do artigo 4.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro;

- g) As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos;
- h) Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora a

nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 874/76;

- i) Terminado o impedimento antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o trabalhador tem direito a gozar os dias de férias ainda compreendidos naquele, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 874/76;
- j) No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo, logo após a alta, dos dias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao n.º 3 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 874/76;
- k) Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores;
- l) Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições equiparadas às dos cônjuges;
- m) O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade empregadora o autorizar a isso.

O exercício de tal actividade remunerada, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Para reaver a retribuição, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de 1/6, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores;

- n) Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, sem prejuízo do pagamento integral do subsídio de férias;

- p) Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

2 – LICENÇA SEM VENCIMENTO PARA FORMAÇÃO:

- a) Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em convenção colectiva, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino;
- b) A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença quando:
- Ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
 - A antiguidade do trabalhador seja inferior a três anos;
 - O trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de noventa dias em relação à data do seu início;
 - Tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos para o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço;
 - A empresa tenha menos de 20 trabalhadores e não seja possível uma substituição adequada do trabalhador, caso necessário.
- c) Considera-se de longa duração a licença de duração não inferior a sessenta dias.

10 –ALTERAÇÕES AO PROCESSO DE REGULARIZAÇÃO DAS DÍVIDAS À SEGURANÇA SOCIAL

Objectivos:

- 1 – Assegurar a cobrança de receitas (contribuições) para garantir a capacidade financeira, actual e futura, do Sistema de Segurança Social.

2 – Aumentar a capacidade financeira para melhorar as respostas sociais dependentes do Sistema de Segurança Social.

3 – Prevenir que, por diferenças de tratamento entre diversas dívidas, ou pela adopção de sistemas de pagamento através de fornecimentos, se torne mais favorável dever à Segurança Social.

4 – Prevenir que se desenvolvam práticas de negociação com influências negativas ao nível da eficácia e credibilidade das decisões estratégicas exigidas pela recuperação das empresas e dúvidas quanto à transparência e justiça dos critérios adaptados para a celebração de acordos de regularização de dívidas.

5 – Obstar a que, por facilidades concedidas ao cumprimento de obrigações em situações de gestão com clara evolução para o desequilíbrio, sejam afastadas medidas essenciais (aumento de capital social; desinvestimento; venda de capital social; diversificação de produtos e mercados; alterações tecnológicas e de processos de trabalho, redução de efectivos, etc.), favorecendo-se o agravamento da situação económica e, consequentemente, o aparecimento de situações sociais degradadas e, nalguns casos, atentatórias dos princípios de um Estado de Direito.

6 – Assegurar uniformidade de critérios quanto à fixação de taxas de juro.

7 – Assegurar sempre a efectiva aplicação dos regimes de retenções e de impedimento de acesso a fundos comunitários ou estatais de empresas com dívidas não regularizadas à Segurança Social.

8 – Combater a concorrência desleal.

Medidas:

O Governo compromete-se a apresentar ao CPCS, no prazo de 60 dias, um projecto de diploma que dê concretização aos objectivos atrás enunciados.

11 – REGIME DE TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO

Objectivos

1 – Assegurar, relativamente a certas funções que pressuponham uma especial relação de confiança, solução adequada à salvaguarda da elevada e constante lealdade, dedicação e competência em que assenta tal confiança.

2 – Preservar, em termos de gestão, a eficácia exigida no desempenho de certas funções que pressuponham uma elevada relação de confiança.

3 – Contribuir para a negociação de estatutos profissionais compatíveis com a especial responsabilidade inerente ao desempenho de tais funções.

4 – Incentivar o preenchimento de certos lugares de confiança por pessoal já vinculado à entidade empregadora.

5 – Prevenir situações de desconfiança precursoras de marginalização e de discriminação profissional, bem como desgastantes processos disciplinares, independentemente de a decisão final neles proferida ser ou não de despedimento.

Medidas:

1 – Possibilidade de exercício em regime de comissão de serviço dos cargos de administração, de direcção directamente dependentes da administração e, bem assim, das funções de secretariado pessoal relativas a esses cargos e de outras funções previstas em convenção colectiva de trabalho, cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança. Excluem-se os cargos de chefia directa e todos os outros cargos hierárquicos que não envolvam coordenação de outras chefias, salvo no caso de dirigente máximo de estabelecimentos até 20 trabalhadores, desde que envolva capacidade de gestão e chefia directamente dependentes da administração.

2 – Acessibilidade ao regime quer por trabalhadores da empresa quer por contratados do exterior, sendo dada preferência, em igualdade de circunstâncias, aos primeiros.

3 – Redução a escrito do acordo respeitante à comissão de serviço.

4 – Fixação de um regime legal mínimo e, nesse sentido, supletivo, quanto às seguintes matérias:

- a) Prazo de aviso prévio para a cessação da comissão de serviço;
- b) Direito à colocação em funções compatíveis com a categoria que o trabalhador antes detinha ou à correspondente às funções que vinha exercendo, quando a estas corresponda categoria ou nível remuneratório previsto em convenção colectiva de trabalho aplicável, ou ainda a que entretanto tenha sido promovido ou, no caso de trabalhador contratado para o efeito, com a categoria constante do acordo
- c) Direito do trabalhador à rescisão do contrato nos trinta dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à cessação da comissão de serviço e, consequentemente, o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base auferida no

desempenho da comissão de serviço, por cada ano de antiguidade na empresa, salvo se a cessação ocorrer em consequência de processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.

5 – Contagem, para todos os efeitos, do tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhar é titular.

6 – Aplicação do regime jurídico do contrato individual de trabalho em tudo o que não contrarie o regime excepcional fixado.

12 – REGIME JURÍDICO DAS RELAÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Objectivos.

1 – Assegurar uma maior celeridade da negociação colectiva e da emissão de portarias de extensão.

2 – Conferir maior eficácia aos mecanismos para dirimção dos conflitos negociais, nomeadamente através da institucionalização de um sistema de arbitragem independente e respeitado.

3 – Potenciar a negociação colectiva como instrumento natural de previsão de mecanismos de resolução de litígios emergentes de contratos individuais de trabalho.

4 – Alargar em algumas matérias concretas o objecto da negociação, nomeadamente como um dos meios adequados à fixação de regimes profissionais complementares de segurança social.

Medidas:

1 – *a)* Instituição do princípio de que, em caso de cessão, total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento, a entidade empregadora cessionária ficará obrigada a observar até ao termo da sua vigência e no mínimo de 12 meses, contados a partir da data da cessão, o instrumento de regulamentação colectiva que vincula a entidade cedente, até que o mesmo seja substituído por outro resultante de negociação colectiva;

b) Possibilidade de denúncia, a todo o tempo, das convenções colectivas quando as partes outorgantes da futura convenção aceitem:

1) O princípio da celebração da convenção substitutiva prevista na parte final da alínea *a)*;

- 2) O princípio da adaptação negociada da regulamentação da duração e organização do tempo de trabalho.
- c) Circunscrever a assinatura das portarias de extensão ao Ministro do Emprego e da Segurança Social, salvo nos casos em que tenha havido oposição de natureza económica;
 - d) Revogação dos preceitos relativos à necessidade de autorização ou aprovação tutelar como requisito do depósito de convenções relativas a empresas públicas;
 - e) Revogação do preceito que permite a determinação da autonomização do processo negocial das empresas públicas;
 - f) Revogação do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro;
 - g) Revogação das normas que possibilitam a emissão de portarias de regulamentação de trabalho fora dos casos de inexistência de associações sindicais ou patronais.

2 – Possibilidade de sujeição a arbitragem obrigatória dos conflitos quando, tendo-se frustrado a conciliação e/ou a mediação, as partes não requeiram a arbitragem voluntária no prazo de dois meses a contar do termo daqueles processos.

À arbitragem obrigatória dever-se-á aplicar o disposto no artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, salvaguardando-se quanto ao objecto o estabelecido no n.º 6 do referido artigo.

3 – A sujeição à arbitragem obrigatória é decidida por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social, mediante requerimento de qualquer das partes ou recomendação de terceira entidade. Tratando-se de empresas públicas, a arbitragem obrigatória depende sempre de recomendação de terceira entidade. A definição desta terceira entidade será concretizada no quadro da discussão do respectivo diploma legal no CPCS.

4 – Possibilidade de as convenções colectivas de trabalho poderem regular os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos individuais de trabalho celebrados entre entidades patronais e trabalhadores abrangidos pela convenção, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem.

5 – Excepcionar da proibição de fixação de benefícios complementares dos assegurados pelo Sistema de Segurança Social os que sejam estabelecidos ao abrigo e nos termos da legislação relativa aos regimes profissionais de Segurança Social, ou equivalentes, a qual deve ser alargada por forma a cobrir todos os

sistemas em que a responsabilidade tenha sido transferida para instituições seguradoras.

13 – PERÍODO EXPERIMENTAL

Objectivos:

1 – Proporcionar um suficiente período de experiência adequado às exigências da função e às características do posto de trabalho, contribuindo para a salvaguarda da competitividade da empresa e da realização profissional do trabalhador.

2 – Permitir uma melhor avaliação da adequação das capacidades individuais dos trabalhadores às necessidades das empresas.

3 – Prevenir situações de desocupação precursoras de marginalização e de discriminação profissional.

4 – Contribuir para desincentivar o recurso à contratação a termo, à utilização de trabalho temporário e à adopção do trabalho independente ou autónomo, quando se sobreponha a preocupação de assegurar uma experiência suficiente para adequação às exigências da função e características do posto de trabalho.

Medidas:

1 – Alteração da duração do período experimental nos seguintes termos:

a) Prazo geral: – 60 dias;

– Nas empresas com 20 ou menos trabalhadores: 90 dias;

b) Cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade e exercício de funções de confiança: 180 dias;

c) Pessoal de direcção e quadros superiores: 240 dias.

2 – Estabelecer a possibilidade de redução dos prazos acima referidos através das convenções colectivas de trabalho ou dos contratos individuais de trabalho.

14 – FISCALIZAÇÃO E JUSTIÇA DO TRABALHO

Medidas:

1 – Reforçar a componente informativa e pedagógica da intervenção da I.G.T., prevenindo a eclosão de conflitos pela via da adesão voluntária ao cumprimento das normas reguladoras das condições de trabalho.

2 – Melhorar as condições de trabalho por via da maior eficácia da fiscalização, particularmente no que se refere à higiene e segurança no trabalho, à prevenção e repressão das formas ilegais da duração e prestação do trabalho e do subsídio de desemprego, reforçando os meios técnicos de intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho e assegurando a qualificação dos recursos humanos da I.G.T. (elevação do nível académico e técnico das novas admissões e desenvolvimento da formação do seu pessoal).

3 – Garantir a autonomia da actuação da I.G.T. de acordo com as Convenções da O.I.T. n.º 81 e 129.

4 – Assegurar que a I.G.T. forneça através do CPCS, a partir de 1991, quanto às áreas prioritárias da sua actividade, relatórios trimestrais circunstanciados às Confederações Sindicais e Patronais.

5 – Criar condições que estimulem o recurso à arbitragem voluntária como meio de dirimção de conflitos individuais de trabalho, tendo em conta o Relatório e os contributos sobre o mesmo, já produzidos pelas Confederações de Trabalhadores e de Empregadores, no âmbito do CPCS.

6 – Reforço dos meios de funcionamento dos Tribunais de Trabalho e ponderação de eventuais alterações ao processo de trabalho, tendo em vista maior celeridade na resolução dos litígios laborais, em particular, os decorrentes de situações de despedimento.

7 – Possibilidade de o Estado vir a pagar importâncias relativas às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à sentença, caso o despedimento venha a ser declarado ilícito, com observância de determinadas condições como:

- 1) Aplicação apenas às decisões de 1.ª instância para que a solução não se venha a revelar incentivadora de recursos;
- 2) O pagamento só terá lugar em relação às retribuições devidas a partir do 6.º mês contado da propositura da acção de impugnação, sendo a contagem suspensa pelos adiamentos por motivos relativos à parte empregadora;
- 3) O montante será o devido com base nos critérios referidos no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, com o limite máximo do valor correspondente ao do subsídio de desemprego;
- 4) A aplicação do regime será desencadeada em articulação com a entrada em funcionamento da arbitragem referida no ponto 5.

8 – Reforma global do Direito Penal Laboral de molde a harmonizar e graduar as sanções em função da gravidade das infracções quer no ilícito criminal, quer no administrativo ou no contravencional.

9 – Relativamente a alterações ao actual Código do Processo de Trabalho o projecto de revisão deverá ser apreciado pelo CPCS.

15 – REDUÇÃO E ADAPTAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Constatando:

- a) Que o progresso técnico e tecnológico ao nível da empresa permite reduzir o tempo de trabalho e simultaneamente suscita a necessidade de plena utilização dos equipamentos;
- b) Que as solicitações constantemente mutáveis dos mercados implicam respostas com graduações diversificadas ao longo do ano;
- c) Que a construção do Mercado Único Europeu vai implicar o esbatimento de todos os factores que distorcem a concorrência, e que são acentuadas as diferenças quanto à duração do trabalho entre Portugal e a «média comunitária»;
- d) Que as durações semanais de trabalho em Portugal são mais diversificadas, do que acontece na generalidade dos países comunitários, o que introduz factores de injustiça relativa, nomeadamente para as profissões pior remuneradas e de maior desgaste físico;
- e) Que as empresas portuguesas precisam de aumentar os seus índices de produtividade e de competitividade, o que se consegue designadamente através de uma melhor organização dos horários de trabalho;
- f) Que na organização dos horários se devem ter em conta as necessidades de protecção da saúde dos trabalhadores e o direito destes a uma vida familiar e social satisfatórias e, bem assim, as necessidades de responder a imperativos, nomeadamente de uma mais racional organização da vida urbana.

O Governo e as Confederações signatárias acordam na definição dos seguintes objectivos e medidas:

Objectivos:

1 – Incentivar através da negociação colectiva, a redução e adaptação do tempo de trabalho, num quadro balizado:

- Pela rápida aprovação pela Assembleia da República de um novo horário máximo nacional e pela inevitabilidade de aproximação aos padrões europeus que, para não vir a ser brusca e brutal, tem de ser iniciada de forma progressiva, mas observando um ritmo mínimo traduzido na calendarização adiante definida;
- E pela necessidade de adaptar o tempo de trabalho.

2 – Adoptar a via da negociação colectiva (a todos os níveis) para promoção da adaptação que, sempre, deve ser articulada com a redução de tempo de trabalho visando a aproximação aos níveis europeus.

3 – Facilitar aos menores a prossecução de estudos escolares ou cursos de formação, que os capacitem para melhor responderem às necessidades das empresas e aos seus próprios anseios de promoção pessoal e profissional.

Medidas:

1 – O Governo compromete-se a desenvolver esforços no sentido da entrada em vigor do horário máximo nacional de 44 horas semanais, em 1 de Janeiro de 1991.

2 – O Governo e as Confederações signatárias acordam no seguinte calendário, a ser desenvolvido no quadro da negociação colectiva, visando articular a adaptabilidade dos horários de trabalho, necessária ao melhor funcionamento das empresas, com um ritmo visando atingir as 40 horas em 1995 e tendo como linhas orientadoras:

- Um ritmo de redução de uma hora/ano ou outro estabelecido na negociação colectiva;
- Um dia de descanso obrigatório e um dia de descanso complementar que pode ser repartido e passível de regime diferenciado a fixar pela negociação colectiva;
- Um limite de duas horas diárias além do horário normal, e de 50 horas por semana, sendo a computação global feita, em princípio, em três meses, podendo ser fixado na negociação colectiva um período diferente;

- Ter-se em conta, na redução da duração normal do trabalho, o trabalho efectivo, sem prejuízo das pausas justificadas em razões de saúde, higiene e segurança ou cláusulas fixadas na negociação colectiva.

3 – Situações de excepção ao estipulado no número anterior terão de ser fundamentadas em razões de natureza económico-social, a considerar pelo CPCS, em derrogação temporária do horizonte de redução para as 40 horas.

4 – A revisão da legislação deverá equacionar em termos equilibrados as problemáticas:

- Do alargamento da concessão de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores normalmente ocupados em trabalhos preparatórios ou complementares, que só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais e aos trabalhadores que, sem enquadramento hierárquico funcional, trabalhem predominantemente fora do estabelecimento;
- Da extensão do actual regime de descanso semanal, no sentido de o dia de descanso obrigatório não coincidir com o domingo, nos casos de trabalho em feiras, exposições e outras actividades similares.

5 – Compensações que sejam concedidas aos trabalhadores sujeitos a trabalhos penosos, perigosos, insalubres, e ao trabalho nocturno serão feitas por diminuição da duração semanal do trabalho, melhorias salariais ou outras vantagens.

6 – Revogação da necessidade de autorização administrativa para a redução da duração semanal do trabalho.

7 – Alteração do regime do trabalho suplementar, nos seguintes termos:

- Elevação para 200 horas do limite anual do trabalho suplementar;
- Revogação das taxas de 25% para a Segurança Social incidentes sobre a prestação de trabalho suplementar;
- O cálculo do pagamento de horas suplementares será feito em função do horário efectivamente praticado na empresa;
- O descanso compensatório – dentro do condicionalismo previsto no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro – vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes;
- O descanso compensatório que não esteja relacionado com a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar,

pode ser substituído pelo seu pagamento no mínimo em dobro, desde que haja acordo entre as partes.

8 – O Governo e as Confederações signatárias acordam ainda na possibilidade de, por negociação colectiva, serem criadas equipas de fim-de-semana.

9 – Ratificação da Convenção n.º 171 sobre o trabalho nocturno.

10 – Relativamente ao trabalho suplementar, deve ser alargado o leque de situações em que é admitido o recurso ao mesmo: todas as situações em que, por razões não permanentes, se tenha de aumentar a produção, ou recuperar a produção não efectuada não se justificando a admissão de novos trabalhadores

11 – Em matéria de laboração contínua e em turnos rotativos, impõe-se reduzir a intervenção burocrática e facilitar a adopção de regimes de laboração contínua e de turnos rotativos sempre que se mostrem necessários para um melhor aproveitamento da capacidade produtiva das empresas. Dever-se-á criar condições adequadas ao nível de equipamentos sociais e de transportes, para atenuação da penosidade do trabalho nocturno.

16 – CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

Objectivos:

1 – Contribuir para a modernização do tecido empresarial, garantindo maior eficácia à reestruturação das empresas.

2 – Proporcionar maior eficácia em relação à introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia.

3 – Proporcionar a racionalização e adequação dos recursos humanos no quadro de uma situação favorável do emprego.

4 – Prevenir desequilíbrios estruturais, económicos e financeiros da empresa decorrentes da perda de competitividade por inadaptação do trabalhador.

5 – Prevenir situações de desocupação, precursoras de marginalização e discriminação profissionais.

6 – Promover a qualificação dos recursos humanos, incentivando a formação profissional na empresa.

7 – Estimular a observância das condições de segurança e saúde no trabalho.

Medidas:

1 – Aplicação do regime de inadaptção apenas quando se verifiquem situaões de reduão reiterada da produtividade ou da qualidade, avarias reiteradas nos meios afectos ao posto de trabalho e/ou risco para a segurana do próprio ou terceiros (trabalhadores da empresa ou no), que tornem praticamente impossvel a subsistncia da relao de trabalho.

2 – A inadaptção do trabalhador só é invocável desde que:

- a) Tenham sido introduzidas modificaões no posto de trabalho há menos de seis meses (v. objectivo n.º 2);
- b) Tenha sido facultado período de adaptaão suficiente, após frequência de acção de formaão profissional adequada àquelas alteraões/modificaões, sob controlo pedagógico da autoridade competente;
- c) Ou no tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites – relativamente a cargos de complexidade técnica e/ou de direcção.

3 – Definião dos requisitos de licitude da cessação do contrato com aquele fundamento, excluindo-se tal licitude nos casos de a inadaptção ter sido determinada por falta de condições de higiene e segurana no trabalho ou de existir posto de trabalho alternativo compatível com a qualificação profissional do trabalhador, caso a empresa tenha mais de 20 trabalhadores.

4 – Informaão e consulta das estruturas representativas dos trabalhadores nas empresas quanto às modificaões em postos de trabalho, decorrentes de reestruturaão ou modificaões tecnológicas.

5 – Salvaguarda do direito de oposião do trabalhador abrangido, conferindo-se-lhe ainda outros direitos, nomeadamente aviso prévio, crédito de horas e compensaão pecuniária.

6 – Definião dos vícios geradores da nulidade da cessação do contrato, conferindo-se ao trabalhador abrangido o direito de acção judicial com vista à respectiva declaraão.

7 – Compromisso do Governo e das Confederaões para a rápida entrada em funcionamento das Comissões Arbitrais Voluntárias previstas no n.º 5 do Anexo 14.

8 – Instituião da providência cautelar de suspensão da cessação do contrato.

9 – Salvaguarda do volume de emprego permanente da entidade empregadora.

10 – Levantando-se dúvidas deve ser sujeita a fiscalização preventiva a constitucionalidade deste diploma.

ANEXO G - DECRETO-LEI 441/91, DE 14 DE NOVEMBRO

Artigo 13.º

Sanções

1 — Constitui contra-ordenação punível com coima a aplicar ao dador de trabalho:

- a) De 5000\$ a 15 000\$, a violação do disposto no n.º 4 do artigo 4.º e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º por cada trabalhador relativamente ao qual se verifique a infracção;
- b) De 10 000\$ a 20 000\$, a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 4.º por cada trabalhador relativamente ao qual se verifique a infracção;
- c) De 5000\$ a 100 000\$, a violação do disposto no n.º 1 do artigo 3.º, por cada infracção, quando as substâncias, equipamentos ou utensílios sejam fornecidos pelo dador do trabalho ou quando a violação seja consequência necessária da incumbência de trabalho;
- d) De 30 000\$ a 150 000\$, a violação do disposto no artigo 10.º por cada trabalhador contratado.

2 — A falta de pagamento pontual da remuneração devida ao trabalhador no domicílio, bem como da compensação prevista no n.º 5 do artigo 6.º e do subsídio previsto no artigo 7.º, constitui contra-ordenação punida com coima que pode ir até ao dobro das importâncias em dívida, com o limite mínimo de 5000\$.

3 — As infracções no âmbito do regime de segurança social previsto no artigo 11.º ficam sujeitas, na parte aplicável, ao disposto no Decreto-Lei n.º 64/89, de 25 de Fevereiro.

4 — Ao regime substantivo e processual das contra-ordenações previstas nos n.ºs 1 e 2 é aplicável o disposto no Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho e no Decreto-Lei n.º 491/85, de 26 de Novembro.

Artigo 14.º

Trabalho de menores

São aplicáveis ao trabalho no domicílio as disposições relativas ao trabalho de menores.

Artigo 15.º

Aplicação às Regiões Autónomas

O presente regime é aplicável às Regiões Autónomas, sem prejuízo de eventuais adaptações às especificidades regionais por decreto legislativo regional.

Artigo 16.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 1 de Agosto de 1991. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Mário Fernando de Campos Pinto* — *Lino Dias Miguel* — *Luís Miguel Couceiro Pizarro Beza* — *Álvaro José Brilhante Laborinho Lúcio* — *Arlindo Marques da Cunha* — *Luís Fernando Mira Amaral* — *Arlindo Go-*

mes de Carvalho — *José Albino da Silva Penada* — *Fernando Manuel Barbosa Faria de Oliveira*.

Promulgado em 29 de Outubro de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 5 de Novembro de 1991.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.

Decreto-Lei n.º 441/91

de 14 de Novembro

A realização pessoal e profissional encontra na qualidade de vida do trabalho, particularmente a que é favorecida pelas condições de segurança, higiene e saúde, uma matriz fundamental para o seu desenvolvimento.

Nesta mesma perspectiva deverá ser compreendido o relevo particularmente significativo que o ordenamento jurídico-constitucional português reservou à matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, na esteira, aliás, do lugar cimeiro que estas matérias adquiriram no fórum mundial das questões do trabalho e da saúde, nomeadamente na Organização Internacional do Trabalho e na Organização Mundial de Saúde, bem como a importância de que se reveste para o conteúdo da dimensão social do mercado único.

Para além disso, as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho constituem o fundamento material de qualquer programa de prevenção de riscos profissionais e contribuem, na empresa, para o aumento da competitividade com diminuição da sinistralidade.

A presente lei quadro visa realizar tais objectivos e a sua *ratio* enformadora assentou, nomeadamente, nas seguintes linhas de força:

Necessidade de dotar o País de referências estratégicas e de um quadro jurídico global que garanta uma efectiva prevenção de riscos profissionais;

Necessidade de dar cumprimento integral às obrigações decorrentes da ratificação da Convenção n.º 155 da OIT, sobre Segurança, Saúde dos Trabalhadores e Ambiente de Trabalho, sem prejuízo da plena validade e eficácia da mesma Convenção no ordenamento jurídico interno;

Necessidade de adaptar o normativo interno à Directiva n.º 89/391/CEE, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho;

Necessidade de institucionalizar formas eficazes de participação e diálogo de todos os interessados na matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho.

Finalmente, será de referir que o presente diploma acolhe parte substancial das propostas formuladas ao projecto relativo às bases sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, posto à discussão pública na separata n.º 2 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, enriquecida ainda pela apreciação em sede do Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho e, muito particularmente, pelas negociações com os parceiros sociais em sede do Conselho Permanente de Concertação Social.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma contém os princípios que visam promover a segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos do disposto nos artigos 59.º e 64.º da Constituição.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — O presente diploma aplica-se:

- a) A todos os ramos de actividade, nos sectores público, privado ou cooperativo e social;
- b) Aos trabalhadores por conta ou ao serviço de outrem e aos respectivos empregadores, incluindo os trabalhadores da administração pública central, regional e local, dos institutos públicos, das demais pessoas colectivas de direito público e das pessoas colectivas de direito privado sem fins lucrativos e a todas estas entidades;
- c) Ao trabalhador independente.

2 — Nos casos de explorações agrícolas familiares, do exercício da actividade da pesca em regime de «companha» e da actividade desenvolvida por artesãos em instalações próprias, considerar-se-á aplicável o regime estabelecido para o trabalhador independente sempre que não se encontre prevista a adaptação do regime geral àquelas situações.

3 — Os princípios definidos neste diploma serão adaptados ao serviço doméstico, sempre que se mostrem compatíveis com o trabalho prestado, através das normas específicas contidas no diploma regulamentador do regime jurídico do serviço doméstico e em legislação complementar.

4 — O presente diploma não é aplicável a actividades da função pública cujo exercício seja condicionado por critérios de segurança ou emergência, nomeadamente das Forças Armadas ou da polícia, bem como a actividades específicas dos serviços de protecção civil, sem prejuízo da adopção de medidas que visem garantir a segurança e a saúde dos respectivos trabalhadores.

Artigo 3.º

Conceitos

Para efeitos do presente diploma entende-se por:

- a) Trabalhador — pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar serviço a um empregador, incluindo a Administração Pública, os institutos públicos e demais pessoas colectivas de direito público, e, bem assim, o tirocinante, o estagiário e o aprendiz e os que estejam na dependência económica do empre-

gador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua actividade, embora não titulares de uma relação jurídica de emprego, pública ou privada;

- b) Trabalhador independente — pessoa singular que exerce uma actividade por conta própria;
- c) Empregador — pessoa singular ou colectiva com um ou mais trabalhadores ao seu serviço e responsável pela empresa ou pelo estabelecimento ou, quando se trate de organismos sem fins lucrativos, que detenha competência para contratação de trabalhadores;
- d) Representante dos trabalhadores — pessoa eleita nos termos definidos na lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Local de trabalho — todo o lugar em que o trabalhador se encontra, ou donde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho, e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;
- f) Componentes materiais do trabalho — os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho;
- g) Prevenção — acção de evitar ou diminuir os riscos profissionais através de um conjunto de disposições ou medidas que devam ser tomadas no licenciamento e em todas as fases de actividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço.

Artigo 4.º

Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e de protecção da saúde.

2 — Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico vise também promover a humanização do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

3 — A prevenção dos riscos profissionais deve ser desenvolvida segundo princípios, normas e programas que visem, nomeadamente:

- a) A definição das condições técnicas a que devem obedecer a concepção, a fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e as transformações dos componentes materiais do trabalho em função da natureza e grau dos riscos e, ainda, as obrigações das pessoas por tal responsáveis;
- b) A determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a autorização ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores limites de exposição dos trabalhadores e agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, medição e avaliação de resultados;
- c) A promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;
- d) O incremento da investigação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A educação, formação e informação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) A eficácia de um sistema de fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — O desenvolvimento de programas e a aplicação de medidas a que se refere o número anterior devem ser apoiados por uma coordenação dos meios disponíveis, pela avaliação dos resultados quanto à diminuição dos riscos profissionais e dos danos para a saúde dos trabalhadores e, ainda, pela mobilização dos agentes de que depende a sua execução, particularmente os empregadores e os trabalhadores.

CAPÍTULO II

Sistema de prevenção de riscos profissionais

Artigo 5.º

Elementos integradores

1 — O sistema de prevenção de riscos profissionais visa a efectivação do direito à segurança e à protecção da saúde no local de trabalho por via da salvaguarda da coerência de medidas e da eficácia de intervenção das entidades, públicas, privadas ou cooperativas, que exercem, naquele âmbito, competências nas áreas da regulamentação, licenciamento, certificação, normalização, investigação, formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e fiscalização.

2 — O Estado promoverá o desenvolvimento de uma rede nacional para a prevenção de riscos profissionais constituída, de acordo com as áreas de actuação referidas no número anterior, pelos serviços próprios e apoiando e celebrando acordos com entidades privadas ou cooperativas com capacidade técnica para a realização de acções nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

3 — Nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho deve procurar-se desenvolver a cooperação entre o Estado e as organizações representativas de empregadores e trabalhadores e, ao nível da empresa, estabelecimento ou serviço, entre o empregador e os representantes dos trabalhadores e estes.

Artigo 6.º

Definição de políticas, coordenação e avaliação de resultados

1 — Incumbe aos ministérios responsáveis pelas áreas das condições de trabalho e da saúde propor a definição da política de promoção e fiscalização da segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — As propostas referidas no número anterior devem procurar desenvolver as complementaridades e interdependências entre os domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho e o Sistema de Segurança Social, o Serviço Nacional de Saúde, a protecção do ambiente e o Sistema Nacional de Gestão da Qualidade.

3 — Os serviços da administração central e local e serviços públicos autónomos com competências de licenciamento, de certificação ou relativos a qualquer outra autorização para o exercício de uma actividade ou afectação de um bem para tal exercício devem desenvolver tais competências de modo a favorecer os objectivos de promoção e fiscalização da segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — A coordenação da aplicação das medidas de política e da avaliação de resultados, nomeadamente relativos à actividade fiscalizadora, cabe aos serviços competentes do ministério responsável pela área das condições de trabalho.

5 — Para além da divulgação a que se refere o artigo 20.º as medidas de política adoptadas e a avaliação dos resultados destas e da acção fiscalizadora desenvolvida serão objecto de publicação anual e de adequada divulgação.

Artigo 7.º

Consulta e participação

1 — Na promoção e avaliação, a nível nacional das medidas de política no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho deve assegurar-se a consulta e a participação das organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, as organizações de empregadores e trabalhadores com assento no Conselho Económico e Social devem integrar:

- a) O Instituto de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- b) O Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho.

3 — A constituição, a competência e o funcionamento dos órgãos previstos no número anterior serão objecto de regulamentação própria.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 8.º

Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes do trabalho;

- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cédência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalhador por conta própria, independente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades previstas no artigo 13.º, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — As prescrições legais ou convencionais de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

6 — Para efeitos do disposto no presente artigo, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado ao empregador.

Artigo 9.º

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores devem ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e a exoneração dos trabalhadores referidos no artigo 13.º;
- e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 10.º

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos cuidados efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Artigo 11.º

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Por convenção colectiva de trabalho podem ser criadas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

2 — Os representantes dos trabalhadores previstos no artigo anterior escolherão de entre si, com respeito pelo princípio da proporcionalidade, os respectivos membros da comissão de higiene e segurança no trabalho.

Artigo 12.º

Formação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — Aos trabalhadores referidos no artigo 13.º deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — O empregador deve ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores na empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como as organizações representativas dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

5 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

Artigo 13.º

Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas neste diploma, o empregador deve garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou ao estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança, pelo próprio empregador, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente, e verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que o empregador deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

5 — Os trabalhadores ou os serviços a que se refere o n.º 2 deste artigo, para além das actividades inerentes às suas funções, devem:

- a) Ter disponíveis os resultados das avaliações de riscos especiais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Elaborar uma lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- c) Assegurar a elaboração de relatórios sobre os acidentes de trabalho previstos na alínea anterior.

6 — Aos trabalhadores independentes, aos trabalhadores na situação prevista na parte final do n.º 2 do

presente artigo e a outros cuja especificidade da actividade torne praticamente impossível a integração no serviço previsto no n.º 1, nomeadamente nos casos de explorações agrícolas familiares, de pesca em regime de «companha», de artesãos em instalações próprias, de trabalho no domicílio, de serviço doméstico, o direito às actividades de promoção e vigilância da saúde no trabalho será assegurado pelo Serviço Nacional de Saúde.

Artigo 14.º

Comunicações e participações

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nas 24 horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Artigo 15.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigação dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere o artigo 13.º as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

CAPÍTULO IV

Outros instrumentos de acção

Artigo 16.º

Educação, formação e informação para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A integração dos conteúdos de segurança, higiene e saúde no trabalho nos currículos escolares deve ser prosseguida nos vários níveis de ensino, tendo em vista uma cultura de prevenção no quadro geral do sistema educativo e a prevenção dos riscos profissionais como preparação para a vida activa.

2 — A integração de conteúdos sobre segurança, higiene e saúde no trabalho nos programas de formação profissional deve ser concretizada por forma a permitir a aquisição de adequados conhecimentos e hábitos de segurança para o desempenho da profissão.

3 — A formação técnica necessária ao exercício das actividades previstas no artigo 13.º será definida pela entidade competente e a qualificação adquirida será objecto de certificação.

4 — O Estado deve fomentar, em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, acções de formação e informação destinadas a empregadores, gestores, quadros e trabalhadores, especialmente para os que asseguram as actividades previstas no artigo 13.º

5 — O Estado deve promover acções de esclarecimento das populações nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 17.º

Investigação e formação especializada

1 — O Estado deve assegurar condições que garantam a promoção da investigação científica na área da segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — A acção do Estado no fomento da investigação deve orientar-se, em especial, pelos seguintes vectores:

- a) Apoio à criação de estruturas de investigação e à formação pós-graduada de especialistas e de investigadores;
- b) Promoção de colaboração entre as várias estruturas nacionais interessadas;
- c) Divulgação de informação científica que contribua para o avanço do conhecimento e progresso da investigação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Incentivo à participação nacional em programas internacionais.

3 — O fomento da investigação, do desenvolvimento experimental e da demonstração deve orientar-se predominantemente para aplicações técnicas que promovam a melhoria do nível da prevenção dos riscos profissionais e da protecção da saúde no trabalho.

Artigo 18.º**Normalização**

1 — As normas e especificações técnicas na área da segurança, higiene e saúde no trabalho, relativas a metodologias e procedimentos, critérios de amostragem, certificação de equipamentos e outras, são aprovadas no âmbito do Sistema Nacional de Gestão da Qualidade.

2 — As normas e demais especificações técnicas constituem referência indispensável à adopção de procedimentos e medidas exigidos em legislação aplicável no domínio da segurança, protecção da saúde dos trabalhadores e meio de trabalho, constituindo, complementariamente, uma orientação para várias actividades, nomeadamente as produtoras de bens e equipamentos para utilização profissional.

Artigo 19.º**Licenciamento e autorização de laboração**

1 — Os processos de licenciamento e autorização de laboração são objecto de legislação específica, devendo integrar as especificações adequadas à prevenção de riscos profissionais e à protecção da saúde.

2 — Toda a pessoa singular ou colectiva que fabrique máquinas, aparelhos, ferramentas, instalações e outros equipamentos para utilização profissional deve proceder às investigações e operações necessárias para que, na fase de concepção e durante a fabricação, sejam, na medida do possível, eliminados ou reduzidos ao mínimo quaisquer riscos que tais produtos possam apresentar para a saúde ou para a segurança das pessoas e garantir, por certificação adequada antes do lançamento no mercado, a conformidade com os requisitos de segurança e de saúde aplicáveis.

3 — Toda a pessoa singular ou colectiva que importe, venda, alugue, ceda a qualquer título ou coloque em exposição máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para utilização profissional deve:

- a) Proceder ou mandar proceder aos ensaios e controlos que se mostrem ou sejam necessários para se assegurar que a construção e o estado de tais equipamentos de trabalho são de forma a não apresentar riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, desde que a utilização de tais equipamentos seja feita correctamente e para o fim a que se destinam, salvo quando os referidos equipamentos estejam devidamente certificados;
- b) Tomar as medidas necessárias para que às máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para utilização profissional sejam anexadas instruções, em português, quanto à montagem, utilização, conservação e reparação das mesmas, em que se especifiquem, em particular, como devem proceder os trabalhadores incumbidos dessas tarefas, de forma a prevenir riscos para a sua segurança e saúde e de outras pessoas.

4 — Toda a pessoa singular ou colectiva que proceda à montagem, colocação, reparação ou adaptação de máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para

utilização profissional deve assegurar-se, na medida do possível, de que, em resultado daquelas operações, tais equipamentos não apresentam perigo para a segurança e saúde das pessoas se a sua utilização for efectuada correctamente.

5 — As máquinas, aparelhos, ferramentas e instalações para utilização profissional só podem ser fornecidos ou colocados em serviço desde que contenham a marcação de segurança, o nome e o endereço do fabricante ou do importador, bem como outras informações que permitam identificar claramente os mesmos e prevenir os riscos na sua utilização.

6 — Nos casos de feiras e demonstrações ou exposições, quando as máquinas, aparelhos, ferramentas e instalações para utilização profissional se encontrarem sem as normais protecções de segurança, devem estar indicadas, de forma bem visível, as precauções de segurança, bem como a impossibilidade de aquisição destes equipamentos tal como estão apresentados.

7 — As autoridades competentes para o licenciamento divulgarão, periodicamente, as especificações a respeitar na área de segurança e higiene no trabalho, por forma a garantir uma prevenção de concepção e facilitar os respectivos procedimentos administrativos.

Artigo 20.º**Estatísticas de acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — O Estado assegura a publicação regular e a divulgação de estatísticas anuais sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A informação estatística deve permitir a caracterização dos acidentes e das doenças profissionais, de molde a contribuir para os estudos epidemiológicos, possibilitar a adopção de metodologias e critérios apropriados à concepção de programas e medidas de prevenção de âmbito nacional e sectorial e ao controlo periódico dos resultados obtidos.

Artigo 21.º**Inspeção**

1 — A fiscalização do cumprimento da legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, assim como a aplicação das correspondentes sanções, compete, em geral, à Inspeção-Geral do Trabalho, sem prejuízo de competência fiscalizadora específica atribuída a outras entidades.

2 — Compete à Inspeção-Geral do Trabalho a realização de inquéritos em caso de acidente de trabalho mortal ou que evidencie uma situação particularmente grave.

3 — Nos casos de doença profissional ou quaisquer outros danos para a saúde ocorridos durante o trabalho ou com ele relacionados, a Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários, através das autoridades de saúde, bem como a Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais, podem, igualmente, promover a realização de inquéritos.

4 — Os representantes dos trabalhadores devem poder apresentar as suas observações por ocasião das visitas e fiscalizações efectuadas por autoridade competente à empresa, estabelecimento ou serviço.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 22.º

1 — Mantêm-se em vigor a legislação e regulamentação específicas que não contrariem o regime constante do presente diploma.

2 — As disposições deste diploma não prejudicam a aplicação de normas mais favoráveis à prevenção dos riscos profissionais e à protecção da saúde no trabalho.

Artigo 23.º

Legislação complementar

1 — A regulamentação do presente diploma deve ser publicada até 30 de Abril de 1992, ocorrendo a sua entrada em vigor na data prevista no artigo 25.º

2 — Sem prejuízo da regulamentação derivada da transposição para o direito interno das directivas comunitárias, a regulamentação referida no número anterior deve contemplar, prioritariamente, os seguintes domínios:

- a) Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e, bem assim, a formação, capacitação e qualificação exigíveis para o exercício de tais actividades a que se refere o artigo 13.º e, nomeadamente, as condições em que essas funções podem ser exercidas pelo próprio empregador;
- b) Processo de eleição dos representantes dos trabalhadores previstos no artigo 10.º e o respectivo regime de protecção;
- c) Definição das formas de aplicação do presente diploma à Administração Pública;
- d) Grupos de trabalhadores especialmente sensíveis a certos riscos, nomeadamente jovens e mulheres grávidas;
- e) No caso da agricultura, da pesca e da marinha de comércio, desenvolvimento de adaptações

que tenham em conta a especificidade da respectiva actividade e organização empresarial, nomeadamente quanto ao representante dos trabalhadores e sua eleição por empresa ou zona geográfica;

- f) Revisão do regime de penalizações por prática de infracções.

Artigo 24.º

Regiões Autónomas

Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, a execução administrativa do presente diploma cabe aos serviços competentes das respectivas administrações regionais.

Artigo 25.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia 1 de Julho de 1992.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 1 de Agosto de 1991. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Mário Fernando de Campos Pinto* — *Lino Dias Miguel* — *Luís Miguel Couceiro Pizarro Beza* — *Luís Francisco Valente de Oliveira* — *Luís Fernando Mira Amaral* — *Roberto Artur da Luz Carneiro* — *Arlindo Gomes de Carvalho* — *José Albino da Silva Penada* — *Alfredo César Torres* — *Carlos Alberto Diogo Soares Borrego*.

Promulgado em 29 de Outubro de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, **MÁRIO SOARES**.

Referendado em 5 de Novembro de 1991.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.

ANEXO H - DECRETO-LEI 26/94

MINISTÉRIO DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL

Decreto-Lei n.º 26/94

de 1 de Fevereiro

As actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho constituem, ao nível da empresa, um elemento determinante da prevenção de riscos profissionais e da promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

O Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, faz impender sobre as entidades empregadoras a obrigação de organizar tais actividades, remetendo para regulamentação própria aspectos atinentes ao regime da organização e funcionamento dos serviços, bem como os relativos às qualificações dos técnicos que asseguram tais funções.

Na regulamentação, que ora se desenvolve, procurou-se aproveitar a experiência, entretanto recolhida, do funcionamento dos serviços médicos do trabalho, regulados pelo Decreto-Lei n.º 47 511 e pelo Decreto n.º 47 512, ambos de 25 de Janeiro de 1967, e a resultante de outros instrumentos normativos, que, em diversas empresas, serviram de suporte à criação dos serviços, de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Sublinhe-se que na elaboração do presente diploma houve a preocupação de abarcar os aspectos positivos de tais experiências, integrando a segurança, a higiene e a saúde no trabalho numa única disciplina normativa, diversificando as modalidades de gestão dos serviços de forma compatível com a universalidade da obrigação que ora se institui e tendo em vista o desenvolvimento das experiências de gestão na matéria, adequado à dimensão das empresas e à natureza das actividades prosseguidas.

O presente diploma foi apreciado na Comissão Permanente de Concertação Social, integrando a actual redacção os consensos ali alcançados.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente diploma estabelece o regime de organização e funcionamento das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho previstas no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro.

2 — Excluem-se do âmbito de aplicação do presente diploma os sectores da marinha de comércio e das pescas, com excepção da de companhia, que serão objecto de regulamentação específica.

Artigo 2.º

Conceitos

Para efeitos do presente diploma, entende-se por:

- a) Trabalhador — pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar serviço a um empregador, incluindo a Administração Pública,

b) os institutos públicos e demais pessoas colectivas de direito público, e, bem assim, o tirocinante, o estagiário e o aprendiz e os que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua actividade, embora não titulares de uma relação jurídica de emprego, pública ou privada;

- b) Trabalhador independente — pessoa singular que exerce uma actividade por conta própria;
- c) Empregador — pessoa singular ou colectiva com um ou mais trabalhadores ao seu serviço e responsável pela empresa ou pelo estabelecimento ou, quando se trate de organismos sem fins lucrativos, que detenha competência para contratação de trabalhadores;
- d) Representante dos trabalhadores — pessoa eleita nos termos definidos na lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Local de trabalho — todo o lugar em que o trabalhador se encontra, ou donde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho, e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;
- f) Componentes materiais do trabalho — os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho;
- g) Prevenção — acção de evitar ou diminuir os riscos profissionais através de um conjunto de disposições ou medidas que devam ser tomadas no licenciamento e em todas as fases de actividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço.

Artigo 3.º

Responsabilidade na organização da segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2 — A entidade empregadora deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nela prestem serviço.

3 — No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, a entidade empregadora atenderá aos direitos de informação e consulta legalmente atribuídos aos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Organização dos serviços

Artigo 4.º

Modalidades de serviço

1 — Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho a entidade empregadora pode adoptar uma das seguintes modalidades:

- a) Serviços internos;
- b) Serviços interempresas;
- c) Serviços externos.

2 — Havendo vários estabelecimentos, a empresa pode adoptar modalidade diferente para cada um deles.

3 — As actividades de saúde podem ser organizadas separadamente das de segurança e higiene, observando-se, relativamente a cada uma, o disposto no número anterior e o respectivo regime aplicável à modalidade adoptada.

4 — Quando se verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades de segurança e higiene, estas podem ser exercidas directamente pelo próprio empregador, se tiver preparação adequada, tendo em conta a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço, a natureza das suas actividades e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção.

5 — O exercício das funções previstas no número anterior depende de autorização a conceder pelo Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

Artigo 5.º

Serviços internos

1 — Os serviços internos são criados pela própria empresa, abrangendo exclusivamente os trabalhadores que nela prestam serviço.

2 — Os serviços internos fazem parte da estrutura da empresa e funcionam sob o seu enquadramento hierárquico.

Artigo 6.º

Serviços interempresas

1 — Os serviços interempresas são criados por uma pluralidade de empresas ou estabelecimentos para utilização comum dos trabalhadores que nelas prestam serviço.

2 — O acordo pelo qual são criados os serviços interempresas deve constar de documento escrito.

Artigo 7.º

Serviços externos

1 — Serviços externos são os contratados pela empresa a outras entidades.

2 — A contratação dos serviços externos não isenta o empregador das responsabilidades que lhe são atribuídas pela legislação relativa à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

3 — Os serviços externos podem revestir uma das seguintes modalidades:

- a) Associativos, quando prestados por associações com personalidade jurídica e sem fins lucrativos;
- b) Cooperativos, quando prestados por cooperativas cujo objecto estatutário compreenda, exclusivamente, a actividade nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) Privados, quando prestados por uma sociedade, quando do pacto social conste o exercício de actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho, ou por pessoa individual com habilitação e formação legais adequadas;
- d) Convencionados, quando prestados por qualquer entidade da administração pública central, regional ou local, instituto público ou instituição integrada na rede do Serviço Nacional de Saúde.

4 — A entidade empregadora pode adoptar modalidade de organização dos serviços externos diferente da prevista no número anterior, desde que se encontrem previamente autorizados, nos termos do artigo 10.º

Artigo 8.º

Contrato para os serviços externos

1 — Sempre que a modalidade de organização adoptada seja a de serviços externos, o contrato celebrado entre a entidade empregadora e a entidade que assegura o serviço deve constar de documento escrito.

2 — A entidade empregadora comunica, no prazo de 30 dias a contar do início da actividade da entidade prestadora de serviços, ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho os seguintes elementos:

- a) Identificação completa da entidade prestadora do serviço;
- b) Data de início da actividade;
- c) Termo da actividade, quando tenha sido fixado;
- d) Identificação do responsável pelo serviço e, se for pessoa diferente, do médico do trabalho;
- e) Número de trabalhadores potencialmente abrangidos;
- f) Número de horas mensais de afectação de pessoal à empresa;
- g) Actos excluídos do âmbito do contrato.

3 — As alterações aos elementos referidos no número anterior devem ser comunicadas nos termos aí previstos.

Artigo 9.º

Serviço Nacional de Saúde

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 3.º, as actividades de promoção e vigilância da saúde podem ser asseguradas através das instituições e serviços integrados no Serviço Nacional de Saúde nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores independentes;
- b) Vendedores ambulantes;
- c) Trabalhadores agrícolas sazonais e eventuais;
- d) Artesãos e respectivos aprendizes;
- e) Trabalhadores no domicílio;
- f) Trabalhadores do serviço doméstico.

2 — Podem ser ainda asseguradas através das instituições e serviços integrados no Serviço Nacional de Saúde as actividades de saúde nos casos em que seja praticamente impossível a organização dessas actividades, designadamente:

- a) Explorações agrícolas familiares;
- b) Pesca de companhia;
- c) Situações previstas no n.º 4 do artigo 4.º

3 — A impossibilidade prevista no número anterior carece de reconhecimento por parte do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nos n.ºs 1 e 2 devem fazer prova da situação que lhes confere o direito a ser assistidos através das instituições e serviços integrados no Serviço Nacional de Saúde, no âmbito do presente artigo.

CAPÍTULO III

Funcionamento dos serviços

Artigo 10.º

Autorização

1 — Os serviços previstos no artigo 7.º só podem exercer as funções de organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho quando para tal tenham sido autorizados.

2 — As actividades a que se refere o número anterior não são cumuláveis com as actividades ou operações reservadas aos organismos de referência, os quais ficam sujeitos às normas e procedimentos do sistema nacional de qualidade.

3 — O pedido de autorização deve ser apresentado no Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, instruído com a indicação do número máximo de trabalhadores potencialmente abrangidos pelos serviços e com elementos informativos que demonstrem encontrar-se preenchidos, para esse efeito, os seguintes requisitos:

- a) Existência de recursos humanos suficientes e com as qualificações legalmente exigidas;
- b) Existência de instalações devidamente equipadas, com condições adequadas ao exercício da actividade;
- c) Existência de equipamento e utensílios necessários à avaliação das condições de trabalho e à vigilância da saúde;
- d) Indicação de organismo de referência que assegure, sempre que necessário, a validação técnica de resultados.

4 — Sempre que ocorram alterações que afectem a suficiência e a qualificação dos recursos em que se fundamentou a autorização, a entidade autorizada deve comunicá-las ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, no prazo de 30 dias após a sua ocorrência, para que seja decidida, se for caso disso, a alteração da autorização concedida, quer para reduzir, quer para aumentar a capacidade de intervenção dos serviços.

5 — A autorização e suas alterações são concedidas por despacho conjunto dos Ministros da Saúde e do Emprego e da Segurança Social.

Artigo 11.º

Qualificação dos restantes serviços

A organização e funcionamento dos serviços previstos nos artigos 5.º e 6.º deve atender aos requisitos definidos no n.º 3 do artigo anterior, aferidos em relação ao número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelos serviços.

Artigo 12.º

Objectivos

Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem orientar a sua acção para os seguintes objectivos:

- a) Estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a integridade física e mental dos trabalhadores;

b) Desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção definidas no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro;

c) Desenvolvimento de condições e meios que assegurem a informação e a formação dos trabalhadores, bem como permitam a sua participação, previstas nos artigos 9.º e 12.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro.

Artigo 13.º

Actividades principais

1 — O responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho deve tomar as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores.

2 — Para efeitos do artigo anterior, os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem garantir, nomeadamente, a realização das seguintes actividades:

- a) Informação técnica, na fase de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- b) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- c) Planeamento da prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das actividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção;
- d) Elaboração de um programa de prevenção de riscos profissionais;
- e) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
- f) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;
- g) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- h) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- i) Análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Recolha e organização dos elementos estatísticos relativos à segurança e saúde na empresa;
- l) Coordenação de inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo dos riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho.

3 — Os serviços devem, ainda, manter actualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

- a) Resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho, bem como relatórios sobre os mesmos que tenham ocasionado ausência superior a três dias por incapacidade para o trabalho;

- c) Listagem das situações de baixa por doença, com referência à causa e número de dias de ausência ao trabalho;
- d) Listagem das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4 — Sempre que as actividades referidas nos números anteriores impliquem a adopção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis da empresa, os serviços devem informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução.

Artigo 14.º

Garantia mínima de funcionamento

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 12.º e 13.º, qualquer que seja a modalidade adoptada quanto à organização dos serviços de segurança, higiene e saúde, deve ser assegurada a sua actividade diária no próprio estabelecimento pelo tempo considerado necessário, sempre que, no mesmo horário, laborem mais de 150 trabalhadores.

2 — Nos estabelecimentos em que laborem, no mesmo horário, mais de 60 trabalhadores, a actividade dos serviços de segurança, higiene e saúde deve ser assegurada regularmente no próprio estabelecimento pelo tempo considerado necessário.

3 — Nos restantes casos, a actividade dos serviços de segurança, higiene e saúde deve ser assegurada pelo tempo considerado necessário e realizada, na parte relativa à segurança e higiene, com regularidade no próprio estabelecimento.

4 — O Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, mediante parecer das demais autoridades com competência fiscalizadora, pode determinar uma duração maior da actividade dos serviços de segurança, higiene e saúde ou a aplicação dos regimes previstos nos n.ºs 1 ou 2 a empresas em que, independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, assim como os indicadores de sinistralidade, justifique uma actuação mais eficaz.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o médico do trabalho deverá assegurar o número de horas necessárias à realização dos actos médicos, de rotina ou de emergência, ou outros trabalhos que deva coordenar.

Artigo 15.º

Acesso à informação técnica

1 — O empregador deve fornecer ao responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.

2 — O responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser informado sobre todas as alterações dos componentes materiais do trabalho e consultado, previamente, sobre todas as situações com possível repercussão na segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

3 — No caso de as actividades de segurança, higiene e saúde se encontrarem organizadas separadamente, os

elementos referidos nos números anteriores serão enviados a cada um dos responsáveis pelos serviços.

4 — O médico do trabalho tem sempre acesso às informações referidas nos números anteriores.

5 — As informações referidas nos n.ºs 1 e 2 ficam sujeitas a sigilo profissional, sem prejuízo de as informações pertinentes para a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores deverem ser comunicadas aos trabalhadores implicados e aos representantes dos trabalhadores para os domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho, sempre que tal se mostre necessário.

Artigo 16.º

Exames médicos

1 — Os empregadores devem promover a realização de exames médicos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames médicos:

- a) Exame de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, quando a urgência da admissão o justificar, nos 20 dias seguintes;
- b) Exames periódicos, anuais para os menores de 18 anos e para os maiores de 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

3 — Para completar a sua observação e formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares.

4 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode, quando se justifique, alterar, reduzindo ou alargando, a periodicidade dos exames, sem deixar, contudo, de os realizar dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

5 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

Artigo 17.º

Fichas clínicas

1 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria.

2 — A ficha encontra-se sujeita ao regime de segredo profissional, só podendo ser facultada às autoridades de saúde e aos médicos do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

3 — Quando o trabalhador deixar de prestar serviço na empresa, ser-lhe-á entregue, a seu pedido, cópia da ficha médica.

Artigo 18.º**Ficha de aptidão**

1 — Face aos resultados dos exames de admissão, periódicos e ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão e remetê-la ao responsável, na empresa em causa, pela área dos recursos humanos.

2 — Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que é prestado se revelem nocivos à saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve, ainda, comunicar tal facto ao responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e, bem assim, quando o seu estado de saúde o justifique, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde a que pertence ou por outro médico indicado pelo trabalhador.

3 — A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam segredo profissional.

Artigo 19.º**Dever de cooperação dos trabalhadores**

1 — No cumprimento das obrigações previstas no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, devem os trabalhadores cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, cabendo-lhes, em especial:

- a) Tomar conhecimento da informação e participar na formação, proporcionadas pela empresa, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Comparecer aos exames médicos e realizar os testes que visem garantir a segurança e saúde no trabalho;
- c) Prestar informações que permitam avaliar, no momento da admissão, a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à respectiva categoria profissional, bem como sobre factos ou circunstâncias que visem garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, sendo reservada ao médico do trabalho a utilização da informação de natureza médica.

2 — Os trabalhadores que ocupem, na empresa, cargos de direcção, bem como os quadros técnicos, devem cooperar, de modo especial em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde.

Artigo 20.º**Encargos**

Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde ficam a cargo dos empregadores.

Artigo 21.º**Direcção e acompanhamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem ser dirigidos por técnicos com curso su-

perior e formação específica, nele integrada ou complementar, legalmente reconhecidos, nos domínios da medicina do trabalho ou da segurança ou higiene do trabalho.

2 — Não se encontrando designado técnico com habilitação e qualificação adequada para responsável dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, as funções devem ser asseguradas pelo médico do trabalho.

3 — Sendo a direcção dos serviços cometida a entidade exterior à empresa, o empregador deve designar, pelo menos, um trabalhador com formação adequada para acompanhar a acção dos serviços externos.

Artigo 22.º**Actividades técnicas**

As actividades técnicas dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem ser exercidas por técnicos que tenham, no mínimo, uma qualificação adequada de nível 3, sem prejuízo de qualificação mais elevada estabelecida na lei para determinadas actividades profissionais, nomeadamente as relativas à medicina, enfermagem e outras actividades de saúde, bem como à ergonomia, psicologia e sociologia do trabalho.

Artigo 23.º**Médico do trabalho**

1 — A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe, em qualquer caso, ao médico do trabalho.

2 — Considera-se médico do trabalho o licenciado em Medicina com a formação complementar de medicina do trabalho reconhecida por entidade competente.

3 — Considera-se, ainda, médico do trabalho aquele a quem foi reconhecida idoneidade técnica para o exercício das respectivas funções, ao abrigo do § 1.º do artigo 37.º do Decreto n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967.

4 — No caso de insuficiência comprovada de médicos do trabalho qualificados nos termos referidos nos números anteriores, poderão ser autorizados pela Direcção-Geral da Saúde a exercer as respectivas funções licenciados em Medicina, os quais, no prazo de três anos a contar da respectiva autorização, deverão apresentar diploma do curso de Medicina do Trabalho, sob pena de lhes ser vedada a continuação do exercício das referidas funções.

Artigo 24.º**Relatório de actividades**

1 — A entidade empregadora elaborará relatório anual da actividade do serviço de segurança, higiene e saúde, que remeterá, no 1.º trimestre do ano seguinte àquele a que respeita, aos delegados concelhios de saúde e às delegações e subdelegações do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

2 — O modelo de relatório será aprovado por portaria conjunta dos Ministros da Saúde e do Emprego e da Segurança Social.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 25.º

Notificação

1 — A entidade empregadora notificará o Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho, até três meses após a entrada em vigor do presente diploma, da modalidade adoptada para a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde.

2 — No caso de empresas com início de laboração posterior ao prazo referido no número anterior ou no caso de mudança de modalidade, a notificação deve ser feita nos 30 dias seguintes à verificação de qualquer destes factos.

3 — O modelo de notificação será aprovado por portaria conjunta dos Ministros da Saúde e do Emprego e da Segurança Social.

4 — O Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho remeterá à Direcção-Geral da Saúde a informação prevista no n.º 1.

Artigo 26.º

Fiscalização

1 — A fiscalização do cumprimento do disposto no presente diploma compete ao Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho e à Direcção-Geral da Saúde, no âmbito das respectivas atribuições.

2 — Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira a fiscalização compete, de harmonia com a legislação aplicável, aos órgãos e serviços próprios das respectivas administrações regionais autónomas.

Artigo 27.º

Autorização dos serviços existentes

As entidades que se encontrem a prestar serviços a terceiros nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho podem manter a actividade enquanto aguardam a autorização legal, desde que requeiram, no prazo de 120 dias a contar da publicação do presente diploma, a autorização prevista no artigo 10.º

Artigo 28.º

Infracções

1 — Sem prejuízo do estabelecido nos números seguintes e do limite máximo previsto na lei geral, às infracções ao disposto no presente diploma é aplicável o regime contido no Decreto-Lei n.º 491/85, de 26 de Novembro.

2 — A infracção ao disposto nos artigos 3.º, 4.º, n.º 5, 11.º e 13.º constitui contra-ordenação punida com coima, nos seguintes termos:

- a) De 60 000\$ a 240 000\$, se o número de trabalhadores não exceder 5;
- b) De 120 000\$ a 350 000\$, se o número de trabalhadores for de 6 a 20;
- c) De 180 000\$ a 480 000\$, se o número de trabalhadores for de 21 a 50;
- d) De 480 000\$ a 1 200 000\$, se o número de trabalhadores for de 51 a 100;

- e) De 590 000\$ a 1 900 000\$, se o número de trabalhadores for superior a 100.

3 — A infracção ao disposto no artigo 14.º constitui contra-ordenação punida com coima, nos seguintes termos:

- a) De 120 000\$ a 350 000\$, se o número de trabalhadores não exceder 50;
- b) De 180 000\$ a 710 000\$, se o número de trabalhadores for de 51 a 200;
- c) De 240 000\$ a 1 420 000\$, se o número de trabalhadores for superior a 200.

4 — Constitui contra-ordenação punida com coima:

- a) De 590 000\$ a 2 400 000\$, a infracção ao disposto nos artigos 10.º, n.ºs 1 e 2, e 27.º;
- b) De 120 000\$ a 590 000\$, a infracção ao disposto nos artigos 8.º, n.º 2, 10.º, n.º 5, e 25.º, n.ºs 1 e 2;
- c) De 60 000\$ a 120 000\$, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção ao disposto no artigo 16.º

5 — O produto das coimas aplicadas por infracção ao disposto no presente diploma reverte:

- a) Em 15 % para a entidade que levantar o auto;
- b) Em 35 % para a entidade que aplicar a coima, a título de compensação de custos de funcionamento e despesas processuais;
- c) Em 50 % para o Fundo de Garantia e Actualização de Pensões.

6 — A entidade que aplicar a coima transferirá, trimestralmente, para as entidades referidas no número anterior a respectiva percentagem da receita efectivamente arrecadada.

Artigo 29.º

Sanção acessória

A aplicação de coima por violação do disposto nos artigos 10.º e 27.º determina a cessação da actividade até obtenção ou renovação da autorização legalmente prevista.

Artigo 30.º

Trabalhadores em exercício

1 — Os trabalhadores que já exercem funções na área da segurança e higiene no trabalho sem a habilitação ou a formação prevista no artigo 21.º só podem exercer funções de direcção ou técnicas mediante certificação de equiparação ao nível de qualificação adequado, a requerer ao Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho, no prazo de 60 dias a contar da publicação do presente diploma.

2 — Os trabalhadores com bacharelato e os trabalhadores licenciados com, respectivamente, mais de cinco ou de três anos de funções técnicas na área da segurança e higiene no trabalho podem adquirir a equiparação ao nível de qualificação por meio de avaliação curricular, podendo os restantes obtê-la através de formação complementar específica naqueles domínios.

3 — Os trabalhadores referidos no n.º 1 com o 9.º ano de escolaridade podem obter a equiparação ao nível de qualificação por meio de avaliação curricular,

caso tenham mais de cinco anos de funções técnicas na área da segurança e higiene no trabalho, ou através da frequência com aproveitamento de acções de formação profissional, caso tenham apenas três anos de funções técnicas na mesma área.

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 1 com escolaridade obrigatória e mais de 10 anos de funções técnicas na área da segurança e higiene no trabalho podem obter a equiparação ao nível de qualificação adequado através da frequência com aproveitamento de acções de formação profissional.

5 — Sem prejuízo de legislação específica, os regulamentos das provas, bem como os programas para a formação profissional e outros elementos necessários à certificação serão aprovados por portaria conjunta dos Ministros da Saúde e do Emprego e da Segurança Social.

Artigo 31.º

Legislação revogada

São revogados o Decreto-Lei n.º 47 511 e o Decreto n.º 47 512, ambos de 25 de Janeiro de 1967.

Artigo 32.º

Entrada em vigor

Sem prejuízo do disposto nos artigos 27.º e 30.º, o presente diploma entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1994.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 21 de Outubro de 1993. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Mário Fernando de Campos Pinto* — *Artur Aurélio Teixeira Rodrigues Consolado* — *Jorge Braga de Macedo* — *Arlindo Gomes de Carvalho* — *José Albino da Silva Peneda*.

Promulgado em 6 de Janeiro de 1994.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 11 de Janeiro de 1994.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.



DIÁRIO DA REPÚBLICA

Depósito legal n.º 8814/85
ISSN 0870-9963

AVISO

Por ordem superior e para constar, comunica-se que não serão aceites quaisquer originais destinados ao *Diário da República* desde que não tragam aposta a competente ordem de publicação, assinada e autenticada com selo branco.



PORTE
PAGO

Os prazos de reclamação de faltas do *Diário da República* para o continente e Regiões Autónomas e estrangeiro são, respectivamente, de 30 e 90 dias à data da sua publicação.

PREÇO DESTE NÚMERO 103\$00 (IVA INCLUIDO 5%)



INCM

IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P.

LOCAIS DE VENDA DE PUBLICAÇÕES, IMPRESSOS E ESPÉCIMES NUMISMÁTICOS

- Rua de D. Francisco Manuel de Melo, 5 1092 Lisboa Codex
Telef. (01)69 34 14 Fax (01)69 31 66
- Rua da Escola Politécnica 1200 Lisboa
Telef. (01)397 47 68 Fax (01)396 94 33
- Rua do Marquês de Sá da Bandeira, 16 1000 Lisboa
Telef. (01)54 50 41 Fax (01)553 02 94
- Avenida de António José de Almeida 1000 Lisboa
(Centro Comercial S. João de Deus, lojas 414 e 417)
Telef. (01)76 55 44 Fax (01)797 68 72
- Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco 1000 Lisboa
(Centro Comercial das Amoreiras, loja 2112)
Telef. (01)387 71 07
- Praça de Guilherme Gomes Fernandes, 84 4000 Porto
Telef. (02)31 91 66 Fax (02)200 85 79
- Avenida de Fernão de Magalhães, 486 3000 Coimbra
Telef. (039)269 02 Fax (039)326 30

Toda a correspondência, quer oficial quer relativa a anúncios e a assinaturas do *Diário da República* e do *Diário da Assembleia da República*, deve ser dirigida à administração da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., Rua de D. Francisco Manuel de Melo, 5 — 1092 Lisboa Codex.

ANEXO I - DECRETO-LEI 110/2000

Artigo 28.º**Taxas**

1 — São devidas taxas pelos seguintes actos relativos à autorização ou à avaliação da capacidade de serviços externos:

- a) Apreciação de requerimento de autorização ou de alteração desta;
- b) Vistoria prévia à decisão do requerimento de autorização ou de alteração desta;
- c) Auditoria de avaliação da capacidade de serviço externo realizada na sequência da comunicação referida no n.º 1 do artigo 13.º, ou por iniciativa dos serviços competentes se a autorização for reduzida ou revogada.

2 — As taxas referidas no número anterior são estabelecidas em portaria conjunta dos Ministros das Finanças e do Trabalho e da Solidariedade, tendo em conta os tipos de actos, as áreas de segurança, higiene e ou saúde no trabalho a que os mesmos respeitam e as actividades de risco elevado integradas nos sectores de actividade económica a que a autorização se refere.

Artigo 29.º**Fiscalização**

A fiscalização do cumprimento do disposto no presente diploma compete à Inspeção-Geral do Trabalho e à Direcção-Geral da Saúde, no âmbito das respectivas atribuições.

Artigo 30.º**Regiões Autónomas**

Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, as competências atribuídas pelo presente diploma ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho são exercidas pelos órgãos e serviços próprios das respectivas administrações regionais.

Artigo 31.º**Autorização dos serviços existentes**

As entidades que se encontram a prestar serviços a terceiros nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho podem manter a actividade enquanto aguardam a autorização legal, desde que requeiram, no prazo de 120 dias a contar da entrada em vigor do presente diploma, a autorização prevista no artigo 12.º

Artigo 32.º**Contra-ordenações**

1 — Constitui contra-ordenação muito grave, por parte de serviços externos, o exercício de actividades de segurança, higiene e ou saúde no trabalho sem a necessária autorização, ou além das áreas de actividade e dos sectores de actividade económica para que estejam autorizados, em violação do disposto no artigo 12.º

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação dos n.ºs 2 e 3 do artigo 3.º, dos n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 4.º, dos n.ºs 3 e 5 do artigo 5.º, do n.º 3 do artigo 6.º, do n.º 5 do artigo 7.º, do n.º 2 do artigo 8.º, do n.º 2 do artigo 10.º, do n.º 1 do artigo 13.º, dos artigos 14.º,

16.º e 17.º, dos n.ºs 2 a 4 do artigo 18.º, do artigo 19.º, do n.º 1 do artigo 20.º, do n.º 1 e da primeira parte do n.º 2 do artigo 21.º e do artigo 24.º

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação dos n.ºs 4 e 5 do artigo 8.º, dos n.ºs 1 e 3 do artigo 10.º, do n.º 3 do artigo 20.º, do n.º 1 do artigo 26.º e do n.º 2 do artigo 27.º

4 — As contra-ordenações muito graves e graves estão sujeitas também à sanção acessória de publicidade nos termos do regime geral das contra-ordenações laborais.

Artigo 33.º**Legislação revogada**

Com a entrada em vigor do presente diploma, são automaticamente revogados o Decreto-Lei n.º 47 511 e o Decreto n.º 47 512, ambos de 25 de Janeiro de 1967.

Artigo 34.º**Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no 1.º dia do 4.º mês seguinte à data da sua publicação.

Decreto-Lei n.º 110/2000**de 30 de Junho**

O Decreto-Lei n.º 95/92, de 23 de Maio, definiu o regime jurídico da certificação profissional relativa à formação inserida no mercado de emprego, na sequência dos princípios consagrados no Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro, sobre o enquadramento legal da formação profissional.

O Decreto Regulamentar n.º 68/94, de 26 de Novembro, veio instituir as normas gerais para a obtenção de certificados de aptidão profissional, aplicáveis às vias da formação, da experiência e da equivalência de certificados ou outros títulos emitidos em Estados membros da União Europeia ou em países terceiros.

O Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, que transpôs para o direito interno a Directiva n.º 89/391 (CEE), de 12 de Junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, veio fixar para as organizações novas exigências no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho, o que pressupõe a estruturação de serviços de prevenção nos locais de trabalho, enquadrados por profissionais qualificados nesta área.

Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, alterado, por ratificação, pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, veio regulamentar o regime de organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e concretizar o nível de qualificações necessário ao exercício das actividades de segurança e higiene e saúde no trabalho.

A permanente mutação tecnológica e organizativa no trabalho obriga, hoje em dia, as empresas a reunir competências no domínio da prevenção de riscos profissionais, para o que se torna necessário deter qualificações profissionais específicas, através da frequência de acções de formação que potenciem um desempenho profissional adequado neste domínio.

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, as actividades de segurança e higiene no trabalho tornaram-se obrigatórias para todas as orga-

nizações, mesmo para as de pequena dimensão, sem prejuízo de nestas últimas a sua organização se encontrar sujeita a um regime mais simplificado, que permite o respectivo exercício pelo próprio empregador ou por trabalhador por ele designado.

Neste sentido, a legislação distingue qualificação adequada, reservada exclusivamente aos profissionais de segurança e higiene no trabalho, de preparação adequada, exigível aos empregadores ou trabalhadores por estes designados, e destinada a dotá-los de conhecimentos e outras competências necessárias ao desempenho das suas funções ao nível da segurança e higiene no trabalho.

O presente diploma visa, assim, dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, estabelecendo as normas de acesso à certificação profissional e as condições de homologação dos respectivos cursos de formação profissional relativamente ao perfil profissional de técnico(a) superior de segurança e higiene do trabalho e técnico(a) de segurança e higiene do trabalho.

A configuração das figuras profissionais abrangidas por este diploma e as respectivas normas de certificação foram amplamente debatidas entre a Administração Pública e os parceiros sociais, no âmbito da Comissão Técnica Especializada de Higiene e Segurança do Trabalho, tendo merecido a aprovação da Comissão Permanente de Certificação em 10 de Fevereiro de 1999.

O projecto do presente diploma foi submetido a apreciação pública, através de publicação na separata n.º 6 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 23 de Novembro de 1999, tendo a sua discussão sido particularmente enriquecida pela intensa participação, quer das associações patronais e sindicais, quer de outras entidades associadas ao sector, cujos contributos foram devidamente ponderados e adoptadas algumas das suas sugestões.

Assim, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta, para valer como lei geral da República, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma estabelece as condições de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico de segurança e higiene do trabalho, bem como as normas específicas de emissão de certificados de aptidão profissional e as condições de homologação dos respectivos cursos de formação profissional.

Artigo 2.º

Conceitos

Para efeitos do presente diploma entende-se por:

- Técnico superior de segurança e higiene do trabalho — o profissional que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais;
- Técnico de segurança e higiene do trabalho — o profissional que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Artigo 3.º

Certificado de aptidão profissional

1 — É obrigatória a posse de certificado de aptidão profissional válido para o exercício das profissões de técnico superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico de segurança e higiene do trabalho.

2 — É nulo o contrato pelo qual alguém se obrigue a exercer as profissões referidas no número anterior sem que possua certificado válido de aptidão profissional.

Artigo 4.º

Deontologia profissional

1 — Os técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho e os técnicos de segurança e higiene do trabalho devem desenvolver as actividades definidas no perfil profissional, constante do manual de certificação referido no artigo 6.º, de acordo com os seguintes princípios deontológicos:

- Considerar a segurança e saúde dos trabalhadores como factores prioritários da sua intervenção;
- Basear a sua actividade em conhecimentos científicos e competência técnica e propor a intervenção de peritos especializados, quando necessário;
- Adquirir e manter a competência necessária ao exercício das suas funções;
- Executar as suas funções com autonomia técnica, colaborando com o empregador no cumprimento das suas obrigações;
- Informar o empregador, os trabalhadores e seus representantes, eleitos para a segurança, higiene e saúde no trabalho, sobre a existência de situações particularmente perigosas que requeiram uma intervenção imediata;
- Colaborar com os trabalhadores e os seus representantes, incrementando as suas capacidades de intervenção sobre os factores de risco profissional e as medidas de prevenção adequadas;
- Abster-se de revelar segredos de fabricação, comércio ou processos de exploração de que, porventura, tenham conhecimento em virtude do desempenho das suas funções;
- Proteger a confidencialidade dos dados que afectem a privacidade dos trabalhadores;
- Consultar e cooperar com os organismos da rede nacional de prevenção de riscos profissionais.

2 — São nulas as cláusulas contratuais que violem o disposto no número anterior.

Artigo 5.º

Entidade certificadora

O Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, adiante designado por IDICT, é a entidade certificadora com competência para emitir certificados de aptidão profissional relativos aos perfis profissionais de técnico superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico de segurança e higiene do trabalho, assim como para homologar os respectivos cursos de formação profissional.

Artigo 6.º**Manual de certificação**

O IDICT, enquanto entidade certificadora, deve elaborar e divulgar um manual de certificação que descreva os procedimentos relativos à apresentação e avaliação das candidaturas, à emissão dos respectivos certificados de aptidão profissional e às condições de homologação dos cursos de formação, tendo em conta o disposto no presente diploma.

CAPÍTULO II**Certificação da aptidão profissional****Artigo 7.º****Requisitos de acesso ao certificado de aptidão profissional**

1 — Podem ter acesso ao certificado de aptidão profissional de técnico superior de segurança e higiene do trabalho os candidatos que preencham um dos seguintes requisitos:

- a) Licenciatura em curso que se situe na área da segurança e higiene do trabalho reconhecido pelo Ministério da Educação e homologado pela entidade certificadora para efeito de atribuição do certificado de aptidão profissional;
- b) Licenciatura ou bacharelato e frequência com aproveitamento de curso de formação de técnico superior de segurança e higiene do trabalho, homologado nos termos referidos no presente diploma;
- c) Título ou certificado emitido por entidade reconhecida no âmbito da União Europeia ou, no caso de reciprocidade de tratamento, por países terceiros.

2 — Podem ter acesso ao certificado de aptidão profissional de técnico de segurança e higiene do trabalho os candidatos que preencham um dos seguintes requisitos:

- a) 12.º ano de escolaridade ou equivalente e frequência com aproveitamento de curso de formação de técnico de segurança e higiene do trabalho, homologado nos termos referidos no presente diploma;
- b) 9.º ano de escolaridade e frequência com aproveitamento de curso de formação de técnico de segurança e higiene do trabalho, homologado pela entidade certificadora e inserido num sistema de formação que confira no final equivalência ao 12.º ano de escolaridade;
- c) Título ou certificado emitido por entidade reconhecida no âmbito da União Europeia ou, no caso de reciprocidade de tratamento, por países terceiros.

Artigo 8.º**Validade do certificado de aptidão profissional**

Os certificados de aptidão profissional referidos no presente diploma são válidos por períodos de cinco anos, contados a partir da data da sua emissão ou renovação.

Artigo 9.º**Renovação do certificado de aptidão profissional**

1 — A renovação dos certificados de aptidão profissional está dependente do preenchimento cumulativo, durante o período da sua validade, dos seguintes requisitos:

- a) Exercício de, pelo menos dois anos de actividade;
- b) Actualização científica e técnica, através da frequência de formação contínua de, pelo menos, trinta horas;

2 — A renovação dos certificados de aptidão profissional dos candidatos que não reúnam as condições exigidas na alínea a) do número anterior está dependente da frequência de um mínimo de cem horas de formação contínua, considerada adequada pela entidade certificadora.

Artigo 10.º**Suspensão ou cassação do certificado de aptidão profissional**

1 — A entidade certificadora deve promover a suspensão ou cassação do certificado de aptidão profissional quando conclua pela falsidade de qualquer elemento comprovativo dos requisitos para a respectiva emissão, bem como pela violação grave dos princípios de deontologia profissional.

2 — A suspensão do certificado de aptidão profissional compete à entidade certificadora e não pode ter uma duração superior a dois anos.

3 — No caso da suspensão ou cassação do certificado de aptidão profissional, o infractor é notificado para proceder, voluntariamente, à entrega do certificado de aptidão profissional no IDICT, sob pena de o mesmo ser apreendido.

4 — Ao processo de suspensão ou cassação do certificado de aptidão profissional aplica-se o estabelecido no Código do Procedimento Administrativo.

CAPÍTULO III**Formação profissional****Artigo 11.º****Requisitos de acesso à formação**

1 — Para acesso à formação de técnico superior de segurança e higiene do trabalho, os candidatos devem possuir um dos seguintes requisitos:

- a) 12.º ano de escolaridade, desde que o curso previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º confira no final uma licenciatura, reconhecida pelo Ministério da Educação;
- b) Licenciatura ou bacharelato.

2 — Para acesso à formação de técnico de segurança e higiene do trabalho, os candidatos devem possuir um dos seguintes requisitos:

- a) 12.º ano de escolaridade ou equivalente;
- b) 9.º de escolaridade, desde que a formação esteja inserida num sistema de formação que confira no final equivalência ao 12.º ano de escolaridade.

Artigo 12.º**Homologação de cursos de formação**

1 — Os cursos de formação homologáveis de técnico superior de segurança e higiene do trabalho devem ter durações mínimas de quinhentas e quarenta horas, caso o requisito de acesso seja a licenciatura ou o bacharelato, e de quatro anos, caso o requisito de acesso seja o 12.º ano, nos termos identificados no n.º 1 do artigo 11.º

2 — Os cursos de formação inicial homologáveis de técnico de segurança e higiene do trabalho devem ter durações mínimas de mil e duzentas horas ou de três anos, conforme os requisitos de acesso sejam respectivamente o 12.º ano ou o 9.º ano, nos termos identificados no n.º 2 do artigo 11.º

3 — Os cursos de formação homologáveis de técnico superior de segurança e higiene do trabalho devem:

a) Incluir os seguintes conteúdos fundamentais:

Noções de estatística e fiabilidade;
Legislação, regulamentos e normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
Gestão das organizações;
Gestão da prevenção;
Avaliação de riscos profissionais;
Controlo de riscos profissionais;
Organização da emergência;
Higiene do trabalho;
Segurança do trabalho;
Ergonomia;
Psicossociologia do trabalho;
Técnicas de informação, de comunicação e de negociação;
Concepção e gestão da formação;

b) Integrar uma componente de formação prática em contexto real de trabalho.

4 — Os cursos de formação inicial homologáveis de técnico de segurança e higiene do trabalho devem incluir componentes de formação sócio-cultural, científico-tecnológica e prática e integrar os seguintes conteúdos fundamentais:

a) Componente de formação sócio-cultural:

Organização do trabalho;
Psicossociologia do trabalho;
Informação e comunicação;
Noções de pedagogia;
Legislação, regulamentos e normas sobre segurança, higiene e saúde do trabalho;

b) Componente de formação científico-tecnológica:

Noções básicas de estatística e probabilidades;
Gestão da prevenção;
Procedimentos de emergência;
Avaliação de riscos;
Higiene do trabalho;
Segurança do trabalho;
Noções básicas de ergonomia;

c) Componentes de formação prática:

Prática em contexto de formação;
Prática em contexto real de trabalho.

Artigo 13.º**Nível de qualificação**

1 — Os cursos de formação de técnico superior de segurança e higiene do trabalho, referidos no n.º 1 do artigo 12.º, enquadram-se no nível 5 de qualificação, de acordo com a tabela de níveis de formação da União Europeia.

2 — Os cursos de formação de técnico de segurança e higiene do trabalho, referidos no n.º 2 do artigo 12.º, enquadram-se no nível 3 de qualificação, de acordo com a tabela de níveis de formação da União Europeia.

Artigo 14.º**Reconhecimento de formações**

Para efeitos de dispensa de frequência de determinados módulos ou conteúdos de formação, podem ser reconhecidas formações, desde que estejam inseridas em sistemas de formação reconhecidos pela entidade certificadora.

Artigo 15.º**Avaliação da formação**

1 — No final dos cursos de formação, os formandos são submetidos a provas de avaliação final.

2 — Os formandos já detentores de outros títulos de formação na área da segurança e higiene ou de áreas profissionais relacionadas podem ser dispensados da avaliação final em matérias comuns e ou equivalentes.

CAPÍTULO IV**Taxas****Artigo 16.º****Taxas e despesas de controlo**

1 — É devido o pagamento de taxas pelos seguintes actos relativos ao processo de certificação:

- a) Emissão do certificado de aptidão profissional;
- b) Renovação do certificado de aptidão profissional;
- c) Homologação de cursos de formação.

2 — É devido o pagamento de taxas pela realização de auditorias, determinadas pela entidade certificadora, que revelem anomalias no funcionamento dos cursos de formação homologados imputáveis à entidade formadora.

3 — As taxas referidas nos números anteriores constituem receita da entidade certificadora.

4 — As taxas previstas no número anterior são estabelecidas por portaria conjunta dos Ministros das Finanças e do Trabalho e da Solidariedade.

CAPÍTULO V**Serviços de inspecção****Artigo 17.º****Inspecção**

Sem prejuízo das competências atribuídas por lei à entidade certificadora, é competente para o controlo do cumprimento do disposto no presente diploma a Inspecção Geral do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 18.º

Certificação por equiparação

1 — Os certificados de aptidão profissional podem ser obtidos, mediante avaliação curricular, por trabalhadores em exercício que, até à data da entrada em vigor do presente diploma, tenham requerido ao IDICT a certificação por equiparação ao abrigo do disposto no artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, na redacção dada pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, e reúnam um dos seguintes requisitos:

- a) Titularidade de licenciatura e comprovação do tempo mínimo de três anos de exercício efectivo de funções técnicas na área da segurança e higiene do trabalho;
- b) Titularidade de bacharelato e comprovação do tempo mínimo de cinco anos de exercício efectivo de funções técnicas na área da segurança e higiene do trabalho;
- c) Titularidade do 9.º ano de escolaridade e comprovação do tempo mínimo de cinco anos de exercício efectivo de funções técnicas na área da segurança e higiene do trabalho.

2 — Podem ainda aceder à certificação por equiparação, mediante prestação de provas de avaliação:

- a) Os trabalhadores em exercício referidos no número anterior que não reúnam os requisitos de tempo aí previstos ou cuja avaliação curricular seja considerada insuficiente;
- b) Os trabalhadores que possuam escolaridade obrigatória e um mínimo de 10 anos de exercício efectivo de funções técnicas na área da segurança e higiene do trabalho.

3 — Os candidatos que não obtiverem aproveitamento nas provas de avaliação podem ter acesso a formação complementar específica, com vista à obtenção das competências em falta por referência ao conjunto de competências definido no perfil profissional a cujo certificado de aptidão profissional se candidataram.

4 — Aos candidatos abrangidos pelo presente artigo, que sejam certificados por equiparação, ser-lhes-á atribuído um certificado de aptidão profissional de técnico superior de segurança e higiene do trabalho, caso se encontrem nas situações previstas nas alíneas a) ou b) do n.º 1, ou um certificado de aptidão profissional de técnico de segurança e higiene do trabalho, caso se encontrem nas situações previstas nas alíneas c) do n.º 1 ou b) do n.º 2.

Artigo 19.º

Validade da certificação por equiparação

Aos certificados de aptidão profissional, concedidos nos termos do artigo anterior, é aplicável o disposto nos artigos 8.º, 9.º e 10.º do presente diploma.

Artigo 20.º

Autorização provisória para o exercício de funções

1 — Os trabalhadores em exercício que estejam numa das situações referidas no artigo 18.º e que necessitem de formação complementar específica poderão exercer funções técnicas, por um período máximo de três anos a contar da data de publicação deste diploma, mediante autorização provisória a conceder pela entidade certificadora.

2 — A autorização provisória concedida ao abrigo do número anterior pode ser prorrogada por três anos aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, tenham idade igual ou superior a 45 anos.

Artigo 21.º

Perfis profissionais

Os perfis profissionais de técnico superior de higiene e segurança do trabalho e de técnico de segurança e higiene do trabalho serão publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, por iniciativa dos serviços competentes para o efeito.

Artigo 22.º

Regiões Autónomas

Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, as competências atribuídas pelo presente diploma ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho são exercidas pelos órgãos e serviços próprios das respectivas administrações regionais.

Artigo 23.º

Entrada em vigor

O presente diploma produz efeitos 60 dias após a data da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 12 de Maio de 2000. — *António Manuel de Oliveira Guterres* — *Joaquim Augusto Nunes Pina Moura* — *Eduardo Luís Barreto Ferro Rodrigues* — *Guilherme d'Oliveira Martins*.

Promulgado em 19 de Junho de 2000.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 21 de Junho de 2000.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

**ANEXO J - RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º
59/2008**

RESOLUÇÃO Nº 59 DE 09 DE AGOSTO DE 2008.

*Disciplina e uniformiza as rotinas visando ao aperfeiçoamento do procedimento de interceptação de comunicações telefônicas e de sistemas de informática e telemática nos órgãos jurisdicionais do Poder Judiciário, a que se refere a Lei nº 9.296, de 24 de julho de 1996.*¹

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, no uso de suas atribuições constitucionais e regimentais,

CONSIDERANDO a necessidade de aperfeiçoar e uniformizar o sistema de medidas cautelares sigilosas referentes às interceptações telefônicas, de informática ou telemática, para prova em investigação criminal e em instrução processual penal, tornando-o seguro e confiável em todo o território nacional;

CONSIDERANDO a necessidade de propiciar ao Magistrado condições de decidir com maior independência e segurança;

CONSIDERANDO a imprescindibilidade de preservar o sigilo das investigações realizadas e das informações colhidas, bem como a eficácia da instrução processual;

CONSIDERANDO dispor o art. 5º, inciso XII, da Constituição Federal ser inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e nas formas que a Lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

CONSIDERANDO estipular o art. 1º da Lei nº. 9.296/96, o qual regulamentou o inciso XII, parte final, do art. 5º da Constituição Federal, que todo o procedimento nele previsto deverá tramitar sob segredo de justiça;

CONSIDERANDO a atribuição do Conselho Nacional de Justiça de zelar pela observância dos princípios do artigo 37 da Constituição Federal, pela esmerada prestação e funcionamento do serviço judiciário, para isso podendo expedir atos regulamentares (art. 103-B, parágrafo 4º, acrescentado pela Emenda Constitucional nº 45/2004);

CONSIDERANDO, finalmente, que a integral informatização das rotinas procedimentais voltadas às interceptações de comunicações telefônicas demanda tempo, investimento e aparelhamento das instituições envolvidas;

RESOLVE:

CAPÍTULO ÚNICO **DO PROCEDIMENTO DE INTERCEPTAÇÃO DE COMUNICAÇÕES** **TELEFÔNICAS E DE SISTEMAS DE INFORMÁTICA E TELEMÁTICA**

¹ A classe correspondente na tabela processual unificada é: Processo Criminal/Medidas Cautelares/ "Redido de Quebra de Sigilo de Dados e/ou Telefônico".

Seção I
Da distribuição e encaminhamento
dos pedidos de interceptação

Art. 1º. As rotinas de distribuição, registro e processamento das medidas cautelares de caráter sigiloso em matéria criminal, cujo objeto seja a interceptação de comunicações telefônicas, de sistemas de informática e telemática, observarão disciplina própria, na forma do disposto nesta Resolução.

Art. 2º. Os pedidos de interceptação de comunicação telefônica, telemática ou de informática, formulados em sede de investigação criminal e em instrução processual penal, serão encaminhados à Distribuição da respectiva Comarca ou Subseção Judiciária, em envelope lacrado contendo o pedido e documentos necessários.

Art. 3º. Na parte exterior do envelope a que se refere o artigo anterior será colada folha de rosto contendo somente as seguintes informações:

I – “medida cautelar sigilosa”;

II – delegacia de origem ou órgão do Ministério Público;

III – comarca de origem da medida.

Art. 4º. É vedada a indicação do nome do requerido, da natureza da medida ou qualquer outra anotação na folha de rosto referida no artigo 3º.

Art. 5º. Outro envelope menor, também lacrado, contendo em seu interior apenas o número e o ano do procedimento investigatório ou do inquérito policial, deverá ser anexado ao envelope lacrado referido no artigo 3º.

Art. 6º. É vedado ao Distribuidor e ao Plantão Judiciário receber os envelopes que não estejam devidamente lacrados na forma prevista nos artigos 3º e 5º desta Resolução.

Seção II
Da rotina de recebimento dos envelopes pela serventia

Art. 7º. Recebidos os envelopes e conferidos os lacres, o Responsável pela Distribuição ou, na sua ausência, o seu substituto, abrirá o envelope menor e efetuará a distribuição, cadastrando no sistema informatizado local apenas o número do procedimento investigatório e a delegacia ou o órgão do Ministério Público de origem.

Art. 8º. A autenticação da distribuição será realizada na folha de rosto do envelope mencionado no artigo 3º.

Art. 9º. Feita a distribuição por meio do sistema informatizado local, a medida cautelar sigilosa será remetida ao Juízo competente, imediatamente, sem violação do lacre do envelope mencionado no artigo 3º.

Parágrafo único. Recebido o envelope lacrado pela serventia do Juízo competente, somente o Escrivão ou o responsável pela autuação do expediente e registro

dos atos processuais, previamente autorizado pelo Magistrado, poderá abrir o envelope e fazer conclusão para apreciação do pedido.

Seção III

Do deferimento da medida cautelar de interceptação

Art. 10. Atendidos os requisitos legalmente previstos para deferimento da medida o Magistrado fará constar expressamente em sua decisão:

- I – a indicação da autoridade requerente;
- II – os números dos telefones ou o nome de usuário, *e-mail* ou outro identificador no caso de interceptação de dados;
- III – o prazo da interceptação;
- IV – a indicação dos titulares dos referidos números;
- V – a expressa vedação de interceptação de outros números não discriminados na decisão;
- VI – os nomes das autoridades policiais responsáveis pela investigação e que terão acesso às informações;
- VII – os nomes dos funcionários do cartório ou secretaria responsáveis pela tramitação da medida e expedição dos respectivos ofícios, podendo reportar-se à portaria do juízo que discipline a rotina cartorária.

§ 1º. Nos casos de formulação de pedido verbal de interceptação (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 9.296/96), o funcionário autorizado pelo magistrado deverá reduzir a termo os pressupostos que autorizem a interceptação, tais como expostos pela autoridade policial ou pelo representante do Ministério Público.

§ 2º. A decisão judicial será sempre escrita e fundamentada.

Seção IV

Da expedição de ofícios às operadoras

Art. 11. Os ofícios expedidos às operadoras em cumprimento à decisão judicial que deferir a medida cautelar sigilosa deverão ser gerados pelo sistema informatizado do respectivo órgão jurisdicional ou por meio de modelos padronizados a serem definidos pelas respectivas Corregedorias locais, dos quais deverão constar:

- I – número do ofício sigiloso;
- II – número do protocolo;
- III – data da distribuição;
- IV – tipo de ação;
- V – número do inquérito ou processo;



VI – órgão postulante da medida (Delegacia de origem ou Ministério Público);

VII – número dos telefones que tiveram a interceptação ou quebra de dados deferida;

VIII – a expressa vedação de interceptação de outros números não discriminados na decisão;

IX – advertência de que o ofício-resposta deverá indicar o número do protocolo do processo ou do Plantão Judiciário, sob pena de recusa de seu recebimento pelo cartório ou secretaria judicial, e

X – advertência da regra contida no artigo 10 da Lei nº 9.296/96.

Seção V

Das obrigações das operadoras de telefonia

Art. 12. Recebido o ofício da autoridade judicial a operadora de telefonia deverá confirmar com o Juízo os números cuja efetivação fora deferida e a data em que efetivada a interceptação, para fins do controle judicial do prazo.

Parágrafo único. A operadora indicará em ofício apartado os nomes das pessoas que tiveram conhecimento da medida deferida e os dos responsáveis pela operacionalização da interceptação telefônica, arquivando-se referido ofício em pasta própria na Secretaria ou cartório judicial.

Seção VI

Das medidas apreciadas pelo Plantão Judiciário

Art. 13. Durante o Plantão Judiciário as medidas cautelares sigilosas apreciadas, deferidas ou indeferidas, deverão ser encaminhadas ao Serviço de Distribuição da respectiva comarca, devidamente lacradas.

§ 1º. Não será admitido pedido de prorrogação de prazo de medida cautelar de interceptação de comunicação telefônica, telemática ou de informática durante o plantão judiciário, ressalvada a hipótese de risco iminente e grave à integridade ou à vida de terceiros.

§ 2º. Na Ata do Plantão Judiciário constará, apenas, a existência da distribuição de “medida cautelar sigilosa”, sem qualquer outra referência, não sendo arquivado no Plantão Judiciário nenhum ato referente à medida.

Seção VII

Dos pedidos de prorrogação de prazo

Art. 14. Quando da formulação de eventual pedido de prorrogação de prazo pela autoridade competente, deverão ser apresentados os áudios (CD/DVD) com o inteiro teor das comunicações interceptadas, as transcrições das conversas relevantes à apreciação

do pedido de prorrogação e o relatório circunstanciado das investigações com seu resultado.

§ 1º. Sempre que possível os áudios, as transcrições das conversas relevantes à apreciação do pedido de prorrogação e os relatórios serão gravados de forma sigilosa encriptados com chaves definidas pelo Magistrado condutor do processo criminal.

§ 2º. Os documentos acima referidos serão ser entregues pessoalmente pela autoridade responsável pela investigação ou seu representante, expressamente autorizado, ao Magistrado competente ou ao servidor por ele indicado.

Seção VIII

Do transporte de autos para fora do Poder Judiciário

Art. 15. O transporte dos autos para fora das unidades do Poder Judiciário deverá atender à seguinte rotina:

I – serão os autos acondicionados em envelopes duplos;

II – no envelope externo não constará nenhuma indicação do caráter sigiloso ou do teor do documento;

III – no envelope interno serão apostos o nome do destinatário e a indicação de sigilo ou segredo de justiça, de modo a serem identificados logo que removido o envelope externo;

IV – o envelope interno será fechado, lacrado e expedido mediante recibo, que indicará, necessariamente, remetente, destinatário e número ou outro indicativo do documento; e

V – o transporte e a entrega de processo sigiloso ou em segredo de justiça serão efetuados preferencialmente por agente público autorizado.

Seção IX

Da obrigação de sigilo e da responsabilidade dos agentes públicos

Art. 16. No recebimento, movimentação e guarda de feitos e documentos sigilosos, as unidades do Poder Judiciário deverão tomar as medidas para que o acesso atenda às cautelas de segurança previstas nesta norma, sendo os servidores responsáveis pelos seus atos na forma da lei.

Parágrafo único. No caso de violação de sigilo de que trata esta Resolução, o magistrado responsável pelo deferimento da medida determinará a imediata apuração dos fatos.

Art. 17. Não será permitido ao magistrado e ao servidor fornecer quaisquer informações, direta ou indiretamente, a terceiros ou a órgão de comunicação social, de elementos contidos em processos ou inquéritos sigilosos, sob pena de responsabilização nos termos da legislação pertinente.

Seção X
Da prestação de informações sigilosas às
Corregedorias-Gerais

Art. 18. Mensalmente, os Juízos investidos de competência criminal informarão às Corregedorias dos respectivos tribunais, preferencialmente pela via eletrônica, em caráter sigiloso:

I – a quantidade de interceptações em andamento;

II – a quantidade de ofícios expedidos às operadoras de telefonia;

Parágrafo único. As Corregedorias dos respectivos tribunais comunicarão à Corregedoria Nacional de Justiça, até o dia 10 do mês seguinte ao de referência, os dados enviados pelos juízos criminais.

Seção XI
Do acompanhamento administrativo pela
Corregedoria Nacional de Justiça

Art. 19. A Corregedoria Nacional de Justiça exercerá o acompanhamento administrativo do cumprimento da presente Resolução.

Parágrafo único. Caberá à Corregedoria Nacional de Justiça fixar a data de início da remessa das informações por parte das Corregedorias dos Tribunais.

Seção XII
Das disposições transitórias

Art. 20. O Conselho Nacional de Justiça desenvolverá, conjuntamente com a Agência Nacional de Telecomunicações – ANATEL, estudos para implementar rotinas e procedimentos inteiramente informatizados, assegurando o sigilo e segurança dos sistemas no âmbito do Judiciário e das operadoras.

Art. 21. O Conselho Nacional de Justiça avaliará, no prazo de 180 (cento e oitenta dias), a eficácia das medidas veiculadas por meio da presente Resolução, adotando, se for o caso, outras providências para o seu aperfeiçoamento.

Art. 22. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 09 de setembro de 2008.

MINISTRO GILMAR MENDES
PRESIDENTE DO CNJ

ANEXO K - LEI 3/2014

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Lei n.º 3/2014

de 28 de janeiro

Procede à segunda alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de maio, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 93/103/CE, do Conselho, de 23 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca.

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

1 — A presente lei procede à segunda alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, que aprova regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, conformando-o com a disciplina do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho, que estabelece os princípios e as regras necessárias para simplificar o livre acesso e exercício das atividades de serviços e transpõe a Diretiva n.º 2006/123/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro, relativa aos serviços no mercado interno.

2 — A presente lei procede ainda à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de maio, alterado pela Lei n.º 113/99, de 3 de agosto, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 93/103/CE, do Conselho, de 23 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro

Os artigos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 15.º, 18.º, 19.º, 41.º, 43.º, 46.º, 47.º, 49.º, 53.º, 54.º, 59.º, 64.º, 66.º, 68.º, 72.º, 74.º, 75.º, 76.º, 77.º, 78.º, 80.º, 81.º, 82.º, 83.º, 84.º, 85.º, 86.º, 88.º, 90.º, 91.º, 93.º, 94.º, 95.º, 100.º, 108.º, 111.º, 114.º e 115.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

A presente lei estabelece o regime jurídico aplicável à:

- a) Promoção da segurança e da saúde no trabalho, incluindo a prevenção, de acordo com o previsto no artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- b) Proteção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em caso de atividades suscetíveis de apresentar risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, de acordo com o previsto no n.º 6 do artigo 62.º do Código do Trabalho;
- c) Proteção de menor em caso de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral, de acordo com o previsto no n.º 6 do artigo 72.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

[...]

1 — A presente lei transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, alterada pelo Regulamento (CE) n.º 1882/2003, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de setembro, pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, e pelo Regulamento (CE) n.º 1137/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro.

2 — A presente lei complementa, ainda, a transposição das seguintes diretivas europeias:

a) Diretiva n.º 91/383/CEE, do Conselho, de 25 de junho, que completa a aplicação de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporário, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho;

b) Diretiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho;

c) Diretiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de junho, relativa à proteção dos jovens no trabalho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho;

d) No que respeita à proteção do património genético, as diretivas contendo prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho contra os agentes químicos, físicos e biológicos, designadamente:

i) A Diretiva n.º 2004/37/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição de agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho;

ii) A Diretiva n.º 2000/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de setembro, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes biológicos durante o trabalho;

iii) A Diretiva n.º 98/24/CE, do Conselho, de 7 de abril, relativa à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho.

Artigo 3.º

[...]

1 — Exceto na medida em que regimes especiais disponham diversamente, a presente lei aplica-se:

- a)
- b)
- c)

2 — Nos casos de explorações agrícolas familiares, da atividade desenvolvida por artesãos em instalações próprias ou do exercício da atividade da pesca em que o armador não explore mais do que duas embarcações

com comprimento inferior a 15 m, aplica-se o regime estabelecido para o trabalhador independente.

3 —

Artigo 4.º

[...]

Para efeitos da presente lei, entende-se por:

a) ‘Trabalhador’ a pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar serviço a um empregador e, bem assim, o tirocinante, o estagiário, o aprendiz e os que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua atividade, embora não titulares de uma relação jurídica de emprego;

b)

c)

d)

e)

f)

g)

h)

i) ‘Auditoria’ a atividade ou o conjunto de atividades desenvolvidas pelos organismos competentes para a promoção da segurança e saúde no trabalho dos ministérios responsáveis pelas áreas laboral e da saúde, com o objetivo de verificar o cumprimento dos pressupostos que deram origem à autorização para a prestação dos serviços de segurança e saúde no trabalho, bem como a qualidade do serviço prestado.

Artigo 15.º

[...]

1 —

2 —

a) Evitar os riscos;

b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais;

c) Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;

d) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;

e) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção;

f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;

g) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente,

atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;

h) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;

i) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

j) Priorização das medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

l) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

10 —

11 —

12 — O empregador suporta a totalidade dos encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais sistemas de prevenção, incluindo exames de vigilância da saúde, avaliações de exposições, testes e todas as ações necessárias no âmbito da promoção da segurança e saúde no trabalho, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

13 —

14 —

15 —

Artigo 18.º

[...]

1 — O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a)

b)

c)

d)

e)

f)

g)

h) A modalidade de serviços a adotar, bem como o recurso a serviços externos à empresa e a técnicos qualificados para assegurar a realização de todas ou parte das atividades de segurança e de saúde no trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 74.º;

i)

j)

l) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao termo do prazo para entrega do relatório único relativo à informação sobre a atividade social da empresa;

m)

2 —

3 —

4 —

5 — As consultas, respetivas respostas e propostas previstas nos n.ºs 1 e 4 devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa, nomeadamente em suporte informático.

- 6 —
7 —
8 —
9 —

Artigo 19.º

[...]

- 1 —

a)

b)

c) As medidas de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática.

- 2 —

3 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), i) e j) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo anterior.

- 4 —

- 5 —

- 6 —

- 7 —

- 8 —

- 9 —

Artigo 41.º

[...]

- 1 —

a) As substâncias perigosas que, nos termos do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, alterado pelo Regulamento (CE) n.º 790/2009, da Comissão, de 10 de agosto, e pelo Regulamento (UE) n.º 286/2011, da Comissão, de 10 de março, sejam classificadas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

- i) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2;
ii) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B, 2 ou com efeitos sobre a lactação ou através dela;
iii) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A ou 1B;

b) Até 31 de maio de 2015, as misturas perigosas que, nos termos do Decreto-Lei n.º 82/2003, de 23 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 63/2008, de 2 de abril, e 155/2013, de 5 de novembro, sejam classificadas como nocivas (Xn) e qualificadas por uma ou mais das seguintes advertências de risco:

- i) 'R 40 — possibilidade de efeitos cancerígenos';
ii) 'R 45 — pode causar cancro';
iii) 'R 46 — pode causar alterações genéticas hereditárias';
iv) 'R 49 — pode causar cancro por inalação';
v) 'R 60 — pode comprometer a fertilidade';

vi) 'R 61 — risco durante a gravidez com efeitos adversos na descendência';

vii) 'R 62 — possíveis riscos de comprometer a fertilidade';

viii) 'R 63 — possíveis riscos durante a gravidez de efeitos adversos na descendência';

ix) 'R 64 — efeitos tóxicos na reprodução';

c) A partir de 1 de junho de 2015, as misturas perigosas que, nos termos do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, sejam classificadas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

i) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2;

ii) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B, 2 ou com efeitos sobre a lactação ou através dela;

d) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A ou 1B;

e) [Anterior alínea b).]

f) [Anterior alínea c).]

- 2 —

Artigo 43.º

[...]

- 1 —

a) As substâncias e misturas perigosas, os equipamentos de trabalho e os materiais ou matérias-primas presentes nos locais de trabalho que possam representar perigo de agressão ao património genético;

b)

c)

- 2 —

- 3 —

- 4 —

Artigo 46.º

[...]

- 1 —

- 2 —

- 3 —

4 — Se a empresa cessar a atividade, os registos e arquivos devem ser transferidos para o organismo competente do membro do Governo responsável pela área laboral, com exceção das fichas clínicas, que devem ser enviadas para o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, os quais asseguram a sua confidencialidade.

- 5 —

- 6 —

Artigo 47.º

[...]

- 1 — (Revogado.)

2 — Os organismos competentes dos ministérios responsáveis pelas áreas laboral e da saúde, ouvidos os parceiros sociais representados na CPCS, podem elaborar guias técnicos contendo orientações práticas

sobre a prevenção e proteção dos agentes e fatores suscetíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.

Artigo 49.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 — O organismo referido no n.º 3 dá conhecimento da informação recebida ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde e ao serviço com competências para o reconhecimento das doenças profissionais na área da segurança social e confirma a receção da comunicação com as informações necessárias, indicando, sendo caso disso, as medidas complementares de proteção dos trabalhadores que o empregador deve aplicar.
- 6 —

Artigo 53.º

[...]

a) As substâncias perigosas classificadas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

- i) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A ou 1B;
- ii) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B ou com efeitos sobre a lactação ou através dela,

nos termos do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas;

b)

Artigo 54.º

[...]

a)

b) Substâncias classificadas como tóxicas para a reprodução com efeitos sobre a lactação ou através dela,

nos termos do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas;

c)

Artigo 59.º

[...]

a) Substâncias perigosas classificadas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

- i) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2;
- ii) Toxicidade reprodutiva, categoria 2,

nos termos do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas;

b) Até 31 de maio de 2015, misturas perigosas qualificadas com uma ou mais das advertências de risco seguintes:

- i) 'R 40 — possibilidade de efeitos cancerígenos';
- ii) 'R 45 — pode causar cancro';
- iii) 'R 49 — pode causar cancro por inalação';
- iv) 'R 63 — possíveis riscos durante a gravidez de efeitos indesejáveis na descendência', nos termos do Decreto-Lei n.º 82/2003, de 23 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 63/2008, de 2 de abril, e 155/2013, de 5 de novembro;

c) A partir de 1 de junho de 2015, misturas perigosas classificadas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

- i) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2;
- ii) Toxicidade reprodutiva, categoria 2,

nos termos do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas;

- d) [Anterior alínea b).]
- e) [Anterior alínea c).]
- f) [Anterior alínea d).]
- g) [Anterior alínea e).]
- h) [Anterior alínea f).]

i) Substâncias ou misturas que se libertem nos processos industriais referidos no artigo seguinte.

Artigo 64.º

Agentes químicos, substâncias e misturas

1 —

2 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a substâncias classificadas em conformidade com o Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

- a) Toxicidade aguda, categorias 1, 2 ou 3;
- b) Corrosão cutânea, categorias 1A, 1B ou 1C;
- c) Gás inflamável, categorias 1 ou 2;
- d) Líquido inflamável, categoria 1;
- e) Substância autorreativa, tipo CD;
- f) Explosivo, categoria 'explosivo instável', ou divisões 1.1, 1.2, 1.3 ou 1.5;
- g) Toxicidade para órgãos-alvo específicos (exposição única), categoria 1;
- h) Toxicidade para órgãos-alvo específicos (exposição repetida), categorias 1 ou 2;
- i) Sensibilização respiratória, categoria 1;
- j) Sensibilização cutânea categoria 1;
- k) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2;
- m) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A ou 1B;
- n) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A ou 1B.

3 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a misturas que, até 31 de maio de 2015, nos termos do Decreto-Lei n.º 82/2003, de 23 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 63/2008, de 2 de abril, e 155/2013, de 5 de novembro, sejam classificadas como tóxicas (T), muito tóxicas (T+), corrosivas (C) ou explosivas (E).

4 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a misturas que, até 31 de maio de 2015, nos termos do Decreto-Lei n.º 82/2003, de 23 de abril, pelos Decretos-Leis n.ºs 63/2008, de 2 de abril, e 155/2013, de 5 de novembro, sejam classificadas como nocivas (Xn) e qualificadas por uma ou mais das seguintes advertências de risco:

- a) 'R 39 — perigo de efeitos irreversíveis muito graves';
- b) 'R 40 — possibilidade de efeitos cancerígenos';
- c) 'R 42 — pode causar sensibilização por inalação';
- d) 'R 43 — pode causar sensibilização em contacto com a pele';
- e) 'R 45 — pode causar cancro';
- f) 'R 46 — pode causar alterações genéticas hereditárias';
- g) 'R 48 — riscos de efeitos graves para a saúde em caso de exposição prolongada';
- h) 'R 60 — pode comprometer a fertilidade';
- i) 'R 61 — risco durante a gravidez, com efeitos adversos na descendência'.

5 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a misturas que, até 31 de maio de 2015, nos termos do Decreto-Lei n.º 82/2003, de 23 de abril, pelos Decretos-Leis n.ºs 63/2008, de 2 de abril, e 155/2013, de 5 de novembro, sejam classificadas como irritantes (Xi) e qualificadas por uma ou mais das seguintes advertências de risco:

- a) 'R 12 — extremamente inflamável';
- b) 'R 42 — pode causar sensibilização por inalação';
- c) 'R 43 — pode causar sensibilização em contacto com a pele'.

6 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a misturas que, a partir de 1 de junho de 2015, sejam classificadas em conformidade com o Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

- a) Toxicidade aguda, categorias 1, 2 ou 3;
- b) Corrosão cutânea, categorias 1A, 1B ou 1C;
- c) Gás inflamável, categorias 1 ou 2;
- d) Líquido inflamável, categoria 1;
- e) Substância autorreativa, tipo CD;
- f) Explosivo, categoria 'explosivo instável', ou divisões 1.1, 1.2, 1.3 ou 1.5;
- g) Toxicidade para órgãos-alvo específicos (exposição única), categoria 1;
- h) Toxicidade para órgãos-alvo específicos (exposição repetida), categorias 1 ou 2;
- i) Sensibilização respiratória, categoria 1;
- j) Sensibilização cutânea categoria 1;
- k) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2;
- m) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A ou 1B;
- n) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A ou 1B.

Artigo 66.º

[...]

- 1 —
- a)
- b)
- c) Utilização de cubas, tanques, reservatórios, garrafas ou botijas que contenham agentes químicos, substâncias ou misturas referidos no artigo 64.º;
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- m)
- n)

- 2 —

Artigo 68.º

[...]

- 1 —
- 2 — Para efeitos do número anterior, para além do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 72.º do Código do Trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, o grau e a duração da exposição do menor a atividades ou trabalhos condicionados e tomar as medidas necessárias para evitar esse risco, dando desses factos conhecimento ao serviço com competência inspetiva das condições de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por via eletrónica, junto do balcão único eletrónico dos serviços, através de comunicação em modelo aprovado por despacho do dirigente máximo do organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

3 — Constitui contraordenação leve aplicável ao empregador a não comunicação dos factos referidos no número anterior e contraordenação grave, igualmente aplicável ao empregador, a violação do demais disposto nos números anteriores.

Artigo 72.º

[...]

- 1 —
- 2 — Nos casos de violação do disposto nas alíneas b) a d) do número anterior a responsabilidade contraordenacional recai sobre o empregador e as entidades executantes.

Artigo 74.º

[...]

1 — A organização do serviço de segurança e saúde no trabalho pode adotar, nos termos do número seguinte, uma das seguintes modalidades:

- a)
- b)
- c)

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 78.º, a organização do serviço de segurança e saúde no trabalho

deve adotar a modalidade de serviço interno, sendo admitido o recurso a serviço comum ou externo, nos termos, respetivamente, da secção III e da secção IV do presente capítulo, que assegure no todo ou em parte o desenvolvimento daquelas atividades e, ainda, a técnicos qualificados em número suficiente para assegurar o desenvolvimento daquelas atividades apenas nos casos em que na empresa ou no estabelecimento não houver meios suficientes para desenvolver as atividades integradas no funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho por parte do serviço interno ou estando em causa o regime definido no artigo 81.º

- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 — (Revogado.)
- 8 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 75.º

Emergência e primeiros socorros, evacuação de trabalhadores e combate a incêndios

1 — A empresa ou o estabelecimento, qualquer que seja a modalidade do serviço de segurança e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios a que se refere o n.º 9 do artigo 15.º, assim como, e sempre que aplicável, de resgate de trabalhadores em situação de sinistro.

- 2 —

Artigo 76.º

[...]

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e) Trabalhador da atividade de pesca em embarcação com comprimento inferior a 15 m cujo armador não explore mais do que duas embarcações de pesca até esse comprimento;
- f)

- 2 —

Artigo 77.º

[...]

1 —

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se por formação adequada a que permita a aquisição de competências básicas em matéria de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho, seja comunicada previamente ao serviço com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral e seja ministrada, em alternativa, por:

- a) Entidade formadora certificada ou equiparada nos termos da lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior

de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho;

b) Entidade formadora especificamente certificada para o efeito, nos termos do regime quadro de certificação das entidades formadoras, com as adaptações constantes de portaria a aprovar pelo membro do Governo responsável pela área laboral, sendo autoridade competente o organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

3 — O manual de certificação previsto na lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho descreve os requisitos das formações referidas no número anterior, tendo em conta a necessária articulação com o Catálogo Nacional de Qualificações e o sistema de certificação de entidades formadoras.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 78.º

[...]

1 —

2 — Sem prejuízo da sua autonomia técnica, os técnicos que asseguram o serviço referido no número anterior prestam a sua atividade no âmbito da organização e sob autoridade do empregador.

3 — Salvo nos casos em que obtiver dispensa nos termos do artigo 80.º, o empregador deve instituir serviço interno que abranja:

- a)
- b)
- c)

- 4 —
- 5 —

Artigo 80.º

[...]

- 1 —
- 2 —

3 — O organismo competente, depois de verificada a conformidade dos requisitos suscetíveis de apreciação documental e nos 45 dias posteriores à apresentação do requerimento, pode, caso o entenda necessário:

- a)
- b)
- c)

4 — A autorização referida no n.º 1 deve ser revogada sempre que se verifique alguma das seguintes circunstâncias:

- a) Tiver ocorrido um acidente de trabalho mortal por violação de regras de segurança e de saúde no trabalho imputado ao empregador;
- b) O empregador apresentar taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho nos dois últimos anos superiores à média do respetivo setor, sempre que existam dados disponíveis;
- c) Se verifiquem doenças profissionais contraídas ao serviço da empresa ou para as quais tenham

contribuído direta e decisivamente as condições de trabalho da empresa;

d) O empregador tiver sido condenado, nos dois últimos anos, pela prática de contraordenação muito grave ou em reincidência pela prática de contraordenação grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho.

- 5 —
6 — (Revogado.)
7 —

Artigo 81.º

[...]

- 1 —
2 —
3 — O exercício das atividades previsto nos n.ºs 1 e 2 depende de autorização concedida pelo organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral.

4 — Para efeitos do número anterior, o requerimento de autorização deve ser, preferencialmente, efetuado por via eletrónica, nos termos do artigo 96.º-A.

5 — (Revogado.)

6 — A autorização referida no n.º 3 deve ser revogada sempre que se verifique alguma das seguintes circunstâncias:

a) Na empresa, no estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos tiver ocorrido um acidente de trabalho mortal por violação de regras de segurança e de saúde no trabalho imputável ao empregador;

b) O empregador tiver sido condenado, nos dois últimos anos, pela prática de contraordenação muito grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho ou em reincidência pela prática de contraordenação grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho;

c) O empregador não tiver comunicado ao organismo com competência em matéria de promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral a verificação da alteração dos elementos que fundamentaram a autorização, no prazo de 30 dias.

- 7 —
8 —
9 —

10 — O organismo com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral dispõe de 45 dias a contar da data de entrada do requerimento para conceder a autorização referida no n.º 3, considerando-se a mesma, na ausência de decisão expressa, tacitamente deferida.

11 — Constitui contraordenação muito grave o exercício das atividades referidas nos n.ºs 1 e 2 sem autorização.

Artigo 82.º

Comunicação de serviço comum

- 1 —
2 — O acordo que institua o serviço comum deve ser celebrado por escrito e comunicado ao organismo com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral ou ao organismo competente do ministério responsável pela

área da saúde, consoante os casos, no prazo máximo de 10 dias após a sua celebração.

3 — A comunicação deve ser acompanhada, para além do acordo referido no número anterior, de parecer fundamentado dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores e é apresentado, nomeadamente por via eletrónica, através do balcão único eletrónico dos serviços, de acordo com o modelo disponibilizado nas páginas eletrónicas dos organismos competentes.

4 —

5 — Constitui contraordenação muito grave aplicável a cada empresa abrangida pelos serviços comuns a violação do disposto no n.º 1 e contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 e 3.

Artigo 83.º

[...]

- 1 —
2 —

a) Associativos — prestados por associações com personalidade jurídica sem fins lucrativos, cujo fim estatutário compreenda a atividade de prestação de serviços de segurança e saúde no trabalho;

b) Cooperativos — prestados por cooperativas cujo objeto estatutário compreenda a atividade de prestação de serviços de segurança e saúde no trabalho;

c) Privados — prestados por sociedades cujo objeto social compreenda a atividade de prestação de serviços de segurança e de saúde no trabalho ou por pessoa singular que detenha as qualificações legalmente exigidas para o exercício da atividade;

d)

3 — (Revogado.)

4 —

Artigo 84.º

[...]

1 — Os serviços previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 74.º, prestados por sociedades, associações, cooperativas ou por pessoa singular, estão sujeitos a autorização.

2 —

3 —

4 — A alteração da autorização, no que respeita a setores de atividade e atividades de risco elevado, é aplicável o disposto na presente subsecção.

5 —

6 — Constitui contraordenação muito grave o exercício da atividade por serviço externo sem autorização, nomeadamente para a área, o setor ou a atividade de risco elevado em causa.

7 — A responsabilidade contraordenacional referida no número anterior recai sobre o empregador contratante e o serviço externo contratado.

8 — Os serviços externos, contratados por empresa estabelecida noutro Estado membro do Espaço Económico Europeu, nos termos da legislação desse Estado membro, que preste serviços em território nacional ao abrigo do n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho, não carecem de autorização, ficando no entanto sujeitos às condições de exercício que lhe sejam

aplicáveis durante a presença em território nacional do empregador que os contratou, nomeadamente aos requisitos relativos a:

- a) Qualificações dos técnicos, constantes da lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho;
- b) Instalações, equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho, em conformidade com as prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho previstas em legislação especial;
- c) As unidades de saúde, caso respeitem à área da saúde, nos termos de legislação especial;
- d) Procedimentos no domínio da metrologia relativos aos equipamentos de avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho e utensílios, nos termos de legislação especial.

9 — O disposto no número anterior não prejudica o reconhecimento mútuo de requisitos cumpridos no Estado membro de origem, nomeadamente relativos a equipamentos e qualificações dos técnicos.

10 — O reconhecimento de qualificações de técnicos provenientes de outros Estados membros segue os termos prescritos na lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho.

Artigo 85.º

[...]

- 1 —
- a) Disponibilidade permanente de, no mínimo, um técnico superior e um técnico de segurança no trabalho e disponibilidade de um médico do trabalho, que exerçam as respetivas atividades de segurança ou de saúde;
- b)
- c)
- d)
- e) Capacidade para o exercício das atividades previstas no n.º 1 do artigo 98.º, sem prejuízo do recurso a subcontratação apenas para a execução de outras tarefas de elevada complexidade ou pouco frequentes;
- f)
- 2 —
- 3 —
- a)
- b) A natureza dos vínculos, assim como dos períodos normais de trabalho do pessoal técnico superior e técnico de segurança do trabalho e dos tempos mensais de afetação ao médico do trabalho e enfermeiro;
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- 4 —
- 5 — São tidos por cumpridos os requisitos equivalentes ou que visem essencialmente a mesma finalidade a que o requerente já tenha sido submetido, designada-

mente noutro Estado membro do Espaço Económico Europeu.

Artigo 86.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b) Prova da abertura de atividade no serviço de finanças competente;
- c)
- d) Cópia dos contratos celebrados com os técnicos e técnicos superiores de segurança, com os médicos do trabalho e enfermeiros, quando reduzidos a escrito, indicando o tempo mensal de afetação e o período da duração do contrato e, no caso da atividade de medicina do trabalho, o local da prestação;
- e)
- f)
- g) Relação dos equipamentos e utensílios para avaliação das condições de segurança e de saúde no trabalho, com indicação das respetivas características técnicas, marcas, modelos e números de série, a utilizar na sede e nos estabelecimentos;
- h)
- i)
- j)
- 4 —
- 5 — (Revogado.)

Artigo 88.º

[...]

- 1 —
- a)
- b)
- c) As situações de subcontratação, nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 85.º;
- d)
- e)
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Artigo 90.º

[...]

- 1 —
- 2 — Há lugar a nova vistoria se os elementos modificados em função do pedido de alteração da autorização incluírem as instalações, bem como os equipamentos e os utensílios referidos na alínea f) do n.º 3 do artigo 85.º

Artigo 91.º

[...]

- 1 —
- 2 —

3 —

a) Nos 10 dias úteis após notificação do organismo competente, nos casos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1;

b) Nos 10 dias úteis após ter sido proferida a decisão de alteração, quando a mesma não implique vistoria;

c) Nos 10 dias úteis após notificação da data da realização da auditoria referida na alínea e) do n.º 1.

4 —

5 — O não pagamento das taxas referidas nos números anteriores dá lugar à extinção do procedimento de autorização em curso ou, caso a decisão de autorização ou de alteração de autorização tenha sido proferida, determina a sua ineficácia.

Artigo 93.º

[...]

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — A autorização para o exercício das atividades de segurança e de saúde na modalidade de serviços externos e a sua alteração que implique vistoria devem ser decididas no prazo de 90 dias ou, no caso de alteração de autorização que não implique vistoria, no prazo 60 dias, em ambas as situações a contar da data de entrada do respetivo pedido.

6 — Caso a decisão não seja proferida nos prazos referidos no número anterior, considera-se a autorização ou a respetiva alteração tacitamente deferida, sendo contudo ineficaz até ao pagamento das taxas devidas pelos atos que tenham sido praticados.

Artigo 94.º

[...]

1 — O serviço externo deve comunicar ao organismo competente que emitiu a respetiva autorização, no prazo de 30 dias após a ocorrência, a interrupção ou a cessação do seu funcionamento, bem como as alterações de objeto social.

2 —

3 —

Artigo 95.º

[...]

1 —

2 —

3 —

4 — No âmbito das auditorias, a qualidade dos serviços pode ser avaliada através de visitas de controlo aos locais de trabalho das empresas a quem são prestados os serviços.

5 — Os serviços externos que exerçam atividade em território nacional nos termos do n.º 8 do artigo 84.º podem ser avaliados através de auditoria, nos termos do n.º 4, por iniciativa dos organismos referidos no n.º 2, para verificação do cumprimento dos requisitos de exercício aplicáveis.

Artigo 100.º

[...]

1 — As atividades técnicas de segurança no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou técnicos de segurança no trabalho, certificados pelo organismo competente para a promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério competente para a área laboral, nos termos de legislação especial.

2 —

3 —

Artigo 108.º

[...]

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — A realização do exame de admissão prevista na alínea a) do n.º 3 pode ser dispensada nos seguintes casos:

a) Em que haja transferência da titularidade da relação laboral, desde que o trabalhador se mantenha no mesmo posto de trabalho e não haja alterações substanciais nas componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador;

b) Em que o trabalhador seja contratado, por um período não superior a 45 dias, para um trabalho idêntico, esteja exposto aos mesmos riscos e não seja conhecida qualquer inaptidão desde o último exame médico efetuado nos dois anos anteriores, devendo a ficha clínica desse mesmo exame ser do conhecimento do médico do trabalho.

7 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 3, bem como a utilização de serviço de médico não habilitado nos termos do artigo 103.º, imputável ao empregador.

Artigo 111.º

[...]

1 — Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência.

2 —

3 —

Artigo 114.º

[...]

Os organismos competentes nos termos da presente lei mantêm atualizada uma lista com indicação das autorizações emitidas, expressa ou tacitamente, com indicação expressa das que se encontram revogadas ou suspensas, publicitada nas respetivas páginas eletrónicas.

Artigo 115.º

Regime das contraordenações

1 — O regime geral das contraordenações laborais previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho aplica-se às infrações por violação da presente lei.

2 — O processamento das contraordenações laborais segue o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.»

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro

São aditados à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, os artigos 73.º-A, 73.º-B, 74.º-A, 96.º-A, e 119.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 73.º-A

Objetivos

A atividade do serviço de segurança e de saúde no trabalho visa:

- a) Assegurar as condições de trabalho que salvaguardem a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores;
- b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção definidas no artigo 15.º;
- c) Informar e formar os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) Informar e consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

Artigo 73.º-B

Atividades principais do serviço de segurança e de saúde no trabalho

1 — O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Planear a prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respetivas medidas de prevenção;
- b) Proceder à avaliação dos riscos, elaborando os respetivos relatórios;
- c) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, bem como planos detalhados de prevenção e proteção exigidos por legislação específica;
- d) Participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros;
- e) Colaborar na conceção de locais, métodos e organização do trabalho, bem como na escolha e na manutenção de equipamentos de trabalho;
- f) Supervisionar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de proteção individual, bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança;
- g) Realizar exames de vigilância da saúde, elaborando os relatórios e as fichas, bem como organizar e

manter atualizados os registos clínicos e outros elementos informativos relativos ao trabalhador;

- h) Desenvolver atividades de promoção da saúde;
- i) Coordenar as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- j) Vigiar as condições de trabalho de trabalhadores em situações mais vulneráveis;
- k) Conceber e desenvolver o programa de informação para a promoção da segurança e saúde no trabalho, promovendo a integração das medidas de prevenção nos sistemas de informação e comunicação da empresa;
- m) Conceber e desenvolver o programa de formação para a promoção da segurança e saúde no trabalho;
- n) Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores;
- o) Assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;
- p) Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias;
- q) Elaborar as participações obrigatórias em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
- r) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;
- s) Analisar as causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças profissionais, elaborando os respetivos relatórios;
- t) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e à saúde no trabalho.

2 — O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve manter atualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

- a) Resultados das avaliações de riscos profissionais;
- b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspetiva da segurança no trabalho;
- c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que originem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade na perspetiva da segurança no trabalho;
- d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetida pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais, a relação das doenças participadas;
- e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelo serviço de segurança e de saúde no trabalho.

3 — Quando as atividades referidas nos números anteriores implicarem a adoção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis da empresa, o serviço de segurança e de saúde no trabalho deve informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução.

4 — O empregador deve respeitar a legislação disciplinadora da proteção de dados pessoais.

5 — O empregador deve manter a documentação relativa à realização das atividades a que se referem

os números anteriores à disposição das entidades com competência inspetiva durante cinco anos.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

7 — A responsabilidade contraordenacional pela violação do disposto nos n.ºs 1 a 3 recai sobre:

a) O serviço externo de segurança e saúde que viole os deveres em causa, sem prejuízo do disposto no n.º 14 do artigo 15.º;

b) O empregador em empresa onde o serviço comum de segurança e saúde violou os deveres em causa;

c) O empregador, sempre que a violação tenha sido praticada por serviço interno da empresa.

Artigo 74.º-A

Qualificação do serviço interno e comum

1 — A organização dos serviços internos e dos serviços comuns deve atender aos requisitos definidos nas alíneas b) a e) do n.º 1 do artigo 85.º, bem como, quanto aos recursos humanos, ao disposto nos artigos 101.º e 105.º

2 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 96.º-A

Balcão único e registos informáticos

1 — Todas as comunicações e as notificações necessárias à autorização e à alteração da autorização do serviço externo e à dispensa de serviço interno, bem como o envio de documentos, de requerimentos ou de informações relativas a esses procedimentos, são realizadas por via eletrónica, através do balcão único eletrónico dos serviços.

2 — Os registos que os serviços externos estão obrigados a manter ao abrigo da presente lei devem estar disponíveis em suporte informático.

3 — Quando, por motivos de indisponibilidade das plataformas eletrónicas, não for possível o cumprimento do disposto no n.º 1, a transmissão da informação em causa pode ser efectuada por outros meios previstos na lei, nomeadamente por telecópia, mensagem de correio eletrónico proveniente de endereço previamente comunicado por outro meio à autoridade competente ou correio registado com aviso de receção.

Artigo 119.º-A

Validade nacional

As autorizações e as alterações das autorizações para o serviço externo de segurança e saúde no trabalho têm validade nacional, independentemente de terem sido decididas por autoridade competente sediada no território continental ou nas regiões autónomas, nos termos do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho.»

Artigo 4.º

Alterações sistemáticas

1 — O capítulo v da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, deixa de estar dividido em secções, passando as suas anteriores secções II, III e IV a capítulos VI, VII e VIII, respetivamente,

e as subsecções das anteriores secções III e IV a secções, sem alteração das designações correspondentes.

2 — Os capítulos VI e VII são renumerados como capítulos IX e X, sem alteração das designações correspondentes.

Artigo 5.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de maio

O artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de maio, alterado pela Lei n.º 113/99, de 3 de agosto, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

1 —

2 — O presente diploma aplica-se:

a) Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação atual, e com as devidas adaptações, aos navios de pesca com comprimento inferior a 15 m;

b) Aos navios de pesca novos com comprimento igual ou superior a 15 m;

c) Aos navios de pesca existentes com comprimento igual ou superior a 18 m.»

Artigo 6.º

Norma revogatória

São revogados a alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º, o n.º 1 do artigo 47.º, o n.º 7 do artigo 74.º, o n.º 6 do artigo 80.º, o n.º 5 do artigo 81.º, o n.º 3 do artigo 83.º, o n.º 5 do artigo 86.º e os artigos 97.º, 98.º, 99.º e 113.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto.

Artigo 7.º

Republicação

1 — É republicada, em anexo à presente lei, da qual faz parte integrante, a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação atual.

2 — Para efeitos de republicação onde se lê «portaria conjunta» deve ler-se «portaria».

Artigo 8.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Aprovada em 13 de dezembro de 2013.

A Presidente da Assembleia da República, *Maria da Assunção A. Esteves*.

Promulgada em 16 de janeiro de 2014.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendada em 21 de janeiro de 2014.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

ANEXO

(a que se refere o artigo 7.º)

Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho**CAPÍTULO I****Disposições gerais****SECÇÃO I****Objeto, âmbito e conceitos****Artigo 1.º****Objeto**

A presente lei estabelece o regime jurídico aplicável à:

- a) Promoção da segurança e da saúde no trabalho, incluindo a prevenção, de acordo com o previsto no artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- b) Proteção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em caso de atividades suscetíveis de apresentar risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, de acordo com o previsto no n.º 6 do artigo 62.º do Código do Trabalho;
- c) Proteção de menor em caso de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral, de acordo com o previsto no n.º 6 do artigo 72.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º**Transposição de diretivas comunitárias**

1 — A presente lei transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, alterada pelo Regulamento (CE) n.º 1882/2003, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de setembro, pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, e pelo Regulamento (CE) n.º 1137/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro.

2 — A presente lei complementa, ainda, a transposição das seguintes diretivas europeias:

- a) Diretiva n.º 91/383/CEE, do Conselho, de 25 de junho, que completa a aplicação de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporário, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho;
- b) Diretiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho;
- c) Diretiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de junho, relativa à proteção dos jovens no trabalho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho;

d) No que respeita à proteção do património genético, as diretivas contendo prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho contra os agentes químicos, físicos e biológicos, designadamente:

- i) A Diretiva n.º 2004/37/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição de agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho;
- ii) A Diretiva n.º 2000/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de setembro, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes biológicos durante o trabalho;
- iii) A Diretiva n.º 98/24/CE, do Conselho, de 7 de abril, relativa à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho.

Artigo 3.º**Âmbito**

1 — Exceto na medida em que regimes especiais disponham diversamente, a presente lei aplica-se:

- a) A todos os ramos de atividade, nos setores privado ou cooperativo e social;
- b) Ao trabalhador por conta de outrem e respetivo empregador, incluindo as pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos;
- c) Ao trabalhador independente.

2 — Nos casos de explorações agrícolas familiares, da atividade desenvolvida por artesãos em instalações próprias ou do exercício da atividade da pesca em que o armador não explore mais do que duas embarcações com comprimento inferior a 15 m, aplica-se o regime estabelecido para o trabalhador independente.

3 — Os princípios definidos na presente lei são aplicáveis, sempre que se mostrem compatíveis com a sua especificidade, ao serviço doméstico e às situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, quando o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.

Artigo 4.º**Conceitos**

Para efeitos da presente lei, entende-se por:

- a) «Trabalhador» a pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar serviço a um empregador e, bem assim, o tirocinante, o estagiário, o aprendiz e os que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua atividade, embora não titulares de uma relação jurídica de emprego;
- b) «Trabalhador independente» a pessoa singular que exerce uma atividade por conta própria;
- c) «Empregador» a pessoa singular ou coletiva com um ou mais trabalhadores ao seu serviço e responsável pela empresa ou estabelecimento ou, quando se trate de organismos sem fins lucrativos, que detenha competência para a contratação de trabalhadores;
- d) «Representante dos trabalhadores» o trabalhador eleito para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho;

e) «Local de trabalho» o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, no qual esteja direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador;

f) «Componentes materiais do trabalho» o local de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas, equipamentos e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos e os processos de trabalho;

g) «Perigo» a propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano;

h) «Risco» a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo;

i) «Prevenção» o conjunto de políticas e programas públicos, bem como disposições ou medidas tomadas ou previstas no licenciamento e em todas as fases de atividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço, que visem eliminar ou diminuir os riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores;

j) «Auditoria» a atividade ou o conjunto de atividades desenvolvidas pelos organismos competentes para a promoção da segurança e saúde no trabalho dos ministérios responsáveis pelas áreas laboral e da saúde, com o objetivo de verificar o cumprimento dos pressupostos que deram origem à autorização para a prestação dos serviços de segurança e saúde no trabalho, bem como a qualidade do serviço prestado.

SECÇÃO II

Princípios gerais e sistema de prevenção de riscos profissionais

Artigo 5.º

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou coletiva, que detenha a gestão das instalações em que a atividade é desenvolvida.

2 — Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde.

3 — A prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo princípios, políticas, normas e programas que visem, nomeadamente:

a) A conceção e a implementação da estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho;

b) A definição das condições técnicas a que devem obedecer a conceção, a fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e a transformação das componentes materiais do trabalho em função da natureza e do grau dos riscos, assim como as obrigações das pessoas por tal responsáveis;

c) A determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a autorização ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores limite de exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, medição e avaliação de resultados;

d) A promoção e a vigilância da saúde do trabalhador;

e) O incremento da investigação técnica e científica aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos fatores de risco;

f) A educação, a formação e a informação para a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho;

g) A sensibilização da sociedade, de forma a criar uma verdadeira cultura de prevenção;

h) A eficiência do sistema público de inspeção do cumprimento da legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho.

4 — O desenvolvimento de políticas e programas e a aplicação de medidas a que se refere o número anterior devem ser apoiados por uma coordenação dos meios disponíveis, pela avaliação dos resultados quanto à diminuição dos riscos profissionais e dos danos para a saúde do trabalhador e pela mobilização dos agentes de que depende a sua execução, particularmente o empregador, o trabalhador e os seus representantes.

Artigo 6.º

Sistema nacional de prevenção de riscos profissionais

1 — O sistema nacional de prevenção de riscos profissionais visa a efetivação do direito à segurança e à saúde no trabalho, por via da salvaguarda da coerência das medidas e da eficácia de intervenção das entidades públicas, privadas ou cooperativas que exercem, naquele âmbito, competências nas áreas da regulamentação, licenciamento, certificação, normalização, investigação, formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e inspeção.

2 — O Estado deve promover o desenvolvimento de uma rede nacional para a prevenção de riscos profissionais nas áreas de atuação referidas no número anterior, constituída por serviços próprios.

3 — O Estado pode, ainda, apoiar e celebrar acordos com entidades privadas ou cooperativas com capacidade técnica para a realização de ações no domínio da segurança e saúde no trabalho.

4 — Nos domínios da segurança e da saúde no trabalho deve ser desenvolvida a cooperação entre o Estado e as organizações representativas dos trabalhadores e empregadores e, ao nível da empresa, estabelecimento ou serviço, entre o empregador e os representantes dos trabalhadores e estes.

Artigo 7.º

Definição de políticas, coordenação e avaliação de resultados

1 — Sem prejuízo de uma visão integrada e coerente, os ministérios responsáveis pelas áreas laboral e da saúde propõem a definição da política de promoção e fiscalização da segurança e da saúde no trabalho.

2 — As propostas referidas no número anterior devem procurar desenvolver as complementaridades e interdependências entre os domínios da segurança e da saúde no trabalho e o sistema de segurança social, o Serviço Nacional de Saúde, a proteção do ambiente e o Sistema Português da Qualidade (SPQ).

3 — Os serviços públicos com competência para licenciamento, certificação ou outra autorização para o exercício de uma atividade ou a afetação de um bem a tal exercício

devem exercer a sua competência de modo a promover a segurança e a saúde no trabalho.

4 — A coordenação da aplicação das medidas de política e da avaliação de resultados, nomeadamente relativos à atividade inspetiva, cabe aos organismos competentes do ministério responsável pela área laboral.

5 — As medidas de política adotadas e a avaliação dos resultados destas e da ação inspetiva desenvolvida em matéria de segurança e de saúde no trabalho, assim como a informação estatística sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, devem ser objeto de publicação anual e de adequada divulgação.

6 — Para efeitos do número anterior, a informação estatística deve permitir a caracterização dos acidentes e das doenças profissionais de modo a contribuir para os estudos epidemiológicos, possibilitar a adoção de metodologias e critérios apropriados à conceção de programas e medidas de prevenção de âmbito nacional e setorial e ao controlo periódico dos resultados obtidos.

Artigo 8.º

Consulta e participação

1 — Na promoção e na avaliação, a nível nacional, das medidas de políticas no domínio da segurança e da saúde no trabalho deve ser assegurada a consulta e a participação das organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, as organizações de empregadores e trabalhadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) devem integrar:

a) *(Revogada.)*

b) O Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho da Autoridade para as Condições do Trabalho.

Artigo 9.º

Educação, formação e informação para a segurança e para a saúde no trabalho

1 — O Estado deve prosseguir a integração de conteúdos sobre a segurança e a saúde no trabalho nos currículos escolares dos vários níveis de ensino, tendo em vista uma cultura de prevenção no quadro geral do sistema educativo e a prevenção dos riscos profissionais como preparação para a vida ativa.

2 — O Estado promove a integração de conteúdos sobre a segurança e a saúde no trabalho nas ações de educação e formação profissional de forma a permitir a aquisição de conhecimentos e hábitos de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — O Estado promove ações de formação e informação destinadas a empregadores e trabalhadores, bem como ações de informação e esclarecimento públicos nas matérias da segurança e da saúde no trabalho.

Artigo 10.º

Investigação e formação especializada

1 — O Estado deve assegurar condições que promovam o conhecimento e a investigação na área da segurança e da saúde no trabalho.

2 — O fomento, pelo Estado, da investigação na área da segurança e da saúde no trabalho deve ser orientado, em especial, pelos seguintes vetores:

a) Apoio à criação de estruturas de investigação e à formação pós-graduada de especialistas e de investigadores;

b) Colaboração entre as várias estruturas nacionais interessadas;

c) Divulgação de informação científica e técnica que contribua para o avanço do conhecimento e progresso da investigação;

d) Incentivo à participação nacional em programas internacionais;

e) Incentivo ao estudo de boas práticas em matéria de sistemas de organização e funcionamento das atividades de prevenção.

3 — O fomento da investigação, do desenvolvimento experimental e da demonstração deve orientar-se predominantemente para a melhoria da prevenção dos riscos profissionais e da proteção da saúde do trabalhador.

Artigo 11.º

Normalização

1 — As normas e especificações técnicas na área da segurança e da saúde no trabalho relativas, nomeadamente, a metodologias e a procedimentos, a critérios de amostragem, a certificação de produtos e equipamentos são aprovadas no âmbito do SPQ.

2 — As diretrizes práticas desenvolvidas pela Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial de Saúde, bem como as normas e especificações técnicas nacionais a que se refere o número anterior, constituem referências indispensáveis a ser tidas em conta nos procedimentos e medidas adotados em cumprimento da legislação sobre segurança e saúde no trabalho, bem como na produção de bens e equipamentos de trabalho.

Artigo 12.º

Licenciamento e autorização de laboração

A legislação sobre licenciamento e autorização de laboração contém as especificações adequadas à prevenção de riscos profissionais e à proteção da saúde.

Artigo 13.º

Segurança de máquinas e equipamentos de trabalho

1 — No âmbito da prevenção e da segurança dos equipamentos deve toda a pessoa singular ou coletiva que fabrique máquinas, aparelhos, ferramentas, instalações e outros equipamentos para utilização profissional proceder às investigações e operações necessárias para que, na fase de conceção e durante a fabricação, sejam, na medida do possível, eliminados ou reduzidos ao mínimo quaisquer riscos que tais produtos possam apresentar para a saúde ou para a segurança das pessoas e garantir, por certificação adequada, antes do lançamento no mercado, a conformidade com os requisitos de segurança e de saúde aplicáveis.

2 — Toda a pessoa singular ou coletiva que importe, venda, alugue, ceda a qualquer título ou coloque em exposição máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para utilização profissional deve:

a) Proceder ou mandar proceder aos ensaios e controlos necessários para se assegurar que a construção e o estado de tais equipamentos de trabalho são de forma a não apresentar riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, desde que a utilização de tais equipamentos seja feita corretamente e para o fim a que se destinam, salvo quando os referidos equipamentos estejam devidamente certificados;

b) Tomar as medidas necessárias para que as máquinas, aos aparelhos, as ferramentas ou as instalações para utilização profissional sejam anexadas instruções, em português, quanto à montagem, à utilização, à conservação e à reparação das mesmas, em que se especifique, em particular, como devem proceder os trabalhadores incumbidos dessas tarefas, de forma a prevenir riscos para a sua segurança e a sua saúde e de outras pessoas.

3 — Toda a pessoa singular ou coletiva que proceda à montagem, à colocação, à reparação ou à adaptação de máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para utilização profissional deve assegurar, na medida do possível, que, em resultado daquelas operações, tais equipamentos não apresentam risco para a segurança e a saúde das pessoas, desde que a sua utilização seja efetuada corretamente.

4 — As máquinas, os aparelhos, as ferramentas e as instalações para utilização profissional só podem ser fornecidos ou colocados em serviço desde que contenham a marcação de segurança, o nome e o endereço do fabricante ou do importador, bem como outras informações que permitam identificar claramente os mesmos e prevenir os riscos na sua utilização.

5 — Nos casos de feiras, demonstrações e exposições, quando as máquinas, aparelhos, ferramentas e instalações para utilização profissional se encontrem sem as normais proteções de segurança, devem estar indicadas, de forma bem visível, as precauções de segurança, bem como a impossibilidade de aquisição destes equipamentos tal como se encontram apresentados.

6 — As autoridades competentes devem divulgar, periodicamente, as especificações a respeitar na área de segurança no trabalho, por forma a garantir uma prevenção de conceção e a facilitar os respetivos procedimentos administrativos.

Artigo 14.º

Fiscalização e inquéritos

1 — O organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral controla o cumprimento da legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho e aplica as sanções correspondentes ao seu incumprimento, sem prejuízo de competências específicas de outras entidades.

2 — Compete ainda ao organismo a que se refere o número anterior a realização de inquérito em caso de acidente de trabalho mortal ou que evidencie uma situação particularmente grave.

3 — Em casos de doença profissional ou outro dano para a saúde ocorrido durante o trabalho ou com ele relacionado, o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, através das autoridades de saúde, e o organismo competente do ministério responsável pela área da segurança social podem, igualmente, promover a realização do inquérito.

4 — Os representantes dos trabalhadores podem apresentar as suas observações ao organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral ou

a outra autoridade competente, por ocasião de visita ou fiscalização à empresa ou estabelecimento.

5 — Os representantes dos trabalhadores podem, ainda, solicitar a intervenção do organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral sempre que verifiquem que as medidas adotadas e os meios fornecidos pelo empregador são insuficientes para assegurar a segurança e saúde no trabalho.

CAPÍTULO II

Obrigações gerais do empregador e do trabalhador

Artigo 15.º

Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho.

2 — O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

- a) Evitar os riscos;
- b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais;
- c) Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;
- d) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;
- e) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção;
- f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- g) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;
- h) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;
- i) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- j) Priorização das medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- k) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador.

3 — Sem prejuízo das demais obrigações do empregador, as medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as atividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de proteção da segurança e saúde do trabalhador.

4 — Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

5 — Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.

6 — O empregador deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.

7 — O empregador deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.

8 — O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

9 — O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

10 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar.

11 — As prescrições legais ou convencionais de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

12 — O empregador suporta a totalidade dos encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais sistemas de prevenção, incluindo exames de vigilância da saúde, avaliações de exposições, testes e todas as ações necessárias no âmbito da promoção da segurança e saúde no trabalho, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

13 — Para efeitos do disposto no presente artigo, e salvaguardando as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado a empregador.

14 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 12.

15 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade civil.

Artigo 16.º

Atividades simultâneas ou sucessivas no mesmo local de trabalho

1 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os seus trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os

respetivos empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde.

2 — Não obstante a responsabilidade de cada empregador, devem assegurar a segurança e a saúde, quanto a todos os trabalhadores a que se refere o número anterior, as seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário;

b) A empresa cessionária, no caso de trabalhadores em regime de cedência ocasional;

c) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviço ao abrigo de contratos de prestação de serviços;

d) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho.

3 — A empresa utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço deve assegurar que o exercício sucessivo de atividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.

4 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 2 e 3, sem prejuízo da responsabilidade do empregador.

Artigo 17.º

Obrigações do trabalhador

1 — Constituem obrigações do trabalhador:

a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico;

c) Utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação,

sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2 — O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3 — As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem as obrigações gerais do empregador, tal como se encontram definidas no artigo 15.º

4 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador que viole culposamente os deveres referidos no n.º 1 ou o trabalhador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

CAPÍTULO III

Consulta, informação e formação dos trabalhadores

Artigo 18.º

Consulta dos trabalhadores

1 — O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;

e) A designação do representante do empregador que acompanha a atividade da modalidade de serviço adotada;

f) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

g) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas no n.º 9 do artigo 15.º;

h) A modalidade de serviços a adotar, bem como o recurso a serviços externos à empresa e a técnicos qualificados para assegurar a realização de todas ou parte das atividades de segurança e de saúde no trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 74.º;

i) O equipamento de proteção que seja necessário utilizar;

j) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à atividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço;

l) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao termo do prazo para entrega

do relatório único relativo à informação sobre a atividade social da empresa;

m) Os relatórios dos acidentes de trabalho referidos na alínea anterior.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve ser facultado o acesso às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos, não individualizados, assim como às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

3 — O parecer previsto no n.º 1 deve ser emitido no prazo de 15 dias a contar da data do pedido de consulta, podendo o empregador fixar prazo superior atendendo à extensão ou complexidade das matérias.

4 — A não aceitação do parecer previsto no n.º 1 quanto às matérias referidas nas alíneas e), f), g) e h) do mesmo número deve ser fundamentada por escrito.

5 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

6 — As consultas, respetivas respostas e propostas previstas nos n.ºs 1 e 4 devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa, nomeadamente em suporte informático.

7 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o trabalhador e os seus representantes para a segurança e a saúde podem, a todo o tempo, apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

8 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

9 — Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 2, 4 e 6.

Artigo 19.º

Informação dos trabalhadores

1 — O trabalhador, assim como os seus representantes para a segurança e para a saúde na empresa, estabelecimento ou serviço, deve dispor de informação atualizada sobre:

a) As matérias referidas na alínea f) do n.º 1 do artigo anterior;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre disponibilizada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), f) e h) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo anterior.

4 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança e de saúde no trabalho sobre os fatores que presumível ou reconhecidamente afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores e as matérias referidas nas alíneas a) e g) do n.º 1 do artigo 18.º

5 — A empresa em cujas instalações é prestado um serviço deve informar os respetivos empregadores e trabalhadores sobre as matérias identificadas no número anterior.

6 — O empregador deve, ainda, comunicar a admissão de trabalhadores com contratos de duração determinada, em comissão de serviço ou em cedência ocasional, ao serviço de segurança e de saúde no trabalho mencionado no n.º 4 e aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

7 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.

8 — Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 3, 4, 5 e 6.

Artigo 20.º

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respetivas funções.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

4 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo a que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o empregador e as respetivas associações representativas podem solicitar o apoio dos organismos públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

CAPÍTULO IV

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Representantes dos trabalhadores

Artigo 21.º

Representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores

por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Salvo disposição em contrário prevista no instrumento de regulamentação coletiva aplicável, os representantes dos trabalhadores não podem exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Artigo 22.º

Formação dos representantes dos trabalhadores

1 — Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respetivas funções, nos termos dos números seguintes.

2 — O empregador deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho recebam formação concedendo, se necessário, licença com retribuição, ou sem retribuição se outra entidade atribuir subsídio específico.

3 — O empregador ou as respetivas associações representativas, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, podem solicitar apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.

Artigo 23.º

Comissões de segurança no trabalho

1 — Para efeitos da presente lei, por convenção coletiva, podem ser criadas comissões de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

2 — A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior é constituída pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

Artigo 24.º

Apoio aos representantes dos trabalhadores

1 — Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e à saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 25.º

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm o direito de reunir com o órgão de gestão da empresa, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e a saúde no trabalho.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, que deve ser assinada por todos os presentes.

3 — O crédito de horas previsto no n.º 7 do artigo 21.º não é afetado para efeitos de realização da reunião a que se refere o n.º 1.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.

SECÇÃO II

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho

Artigo 26.º

Capacidade eleitoral

Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos de eleger e ser eleito, nomeadamente em razão da idade ou da função.

Artigo 27.º

Promoção da eleição

1 — Os trabalhadores ou o sindicato que tenha trabalhadores representados na empresa promovem a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho.

2 — No caso de o ato eleitoral ser promovido pelos trabalhadores, a convocatória deve ser subscrita, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

3 — Os trabalhadores ou o sindicato que promovem a eleição comunicam aos organismos competentes do ministério responsável pela área laboral e ao empregador, com a antecedência mínima de 90 dias, a data do ato eleitoral.

Artigo 28.º

Publicidade

1 — Após a receção da comunicação prevista no artigo anterior:

a) O organismo competente do ministério responsável pela área laboral procede de imediato à publicação da comunicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE);

b) O empregador deve afixá-la de imediato em local apropriado na empresa e no estabelecimento, devendo juntar uma referência à obrigatoriedade de publicação no BTE.

2 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea b) do número anterior.

Artigo 29.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é constituída por:

a) Um presidente — trabalhador com mais antiguidade na empresa e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;

b) Um secretário — trabalhador com menos antiguidade na empresa, desde que superior a dois anos e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;

c) Dois trabalhadores escolhidos de acordo com os critérios fixados nas alíneas anteriores, salvo tratando-se de microempresa ou de pequena empresa;

d) Um representante de cada lista.

2 — Em caso de recusa de participação na comissão eleitoral, é realizada uma nova escolha, de acordo com os critérios previstos nos números anteriores.

3 — O presidente, o secretário e os trabalhadores escolhidos de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 1 são investidos nas funções, após declaração de aceitação, no prazo de cinco dias a contar da publicação da convocatória do ato eleitoral no BTE.

4 — Os representantes das listas integram a comissão eleitoral, após declaração de aceitação, no dia subsequente à decisão de admissão das listas.

5 — A composição da comissão eleitoral deve ser comunicada ao empregador no prazo de 48 horas a contar da declaração de aceitação dos membros referidos no n.º 1.

Artigo 30.º

Competência e funcionamento da comissão eleitoral

1 — Compete ao presidente da comissão eleitoral afixar as datas de início e termo do período para apresentação de listas, em local apropriado na empresa e no estabelecimento, o qual não pode ser inferior a 5 nem superior a 15 dias, bem como dirigir a atividade da comissão.

2 — Compete à comissão eleitoral dirigir o procedimento da eleição, nomeadamente:

a) Receber as listas de candidaturas;

b) Verificar a regularidade das listas, em especial no que respeita aos proponentes, número de candidatos e a sua qualidade de trabalhadores da empresa;

c) Afixar as listas na empresa e no estabelecimento;

d) Fixar o período durante o qual as listas candidatas podem afixar comunicados nos locais apropriados na empresa e no estabelecimento;

e) Fixar o número e a localização das secções de voto;

f) Realizar o apuramento global do ato eleitoral;

g) Proclamar os resultados;

h) Comunicar os resultados da eleição ao organismo competente do ministério responsável pela área laboral;

i) Resolver dúvidas e omissões do procedimento da eleição.

3 — A comissão eleitoral delibera por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 31.º

Caderno eleitoral

1 — O empregador deve entregar à comissão eleitoral, no prazo de 48 horas após a receção da comunicação que identifica o presidente e o secretário, o caderno eleitoral, procedendo aquela à imediata afixação na empresa e no estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, identificados por estabelecimento, à data da marcação do ato eleitoral.

3 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 32.º

Reclamações

1 — Os trabalhadores da empresa podem reclamar, no prazo de cinco dias a contar da afixação prevista no n.º 1 do artigo anterior, para a comissão eleitoral, de quaisquer erros ou omissões constantes do caderno eleitoral.

2 — A comissão eleitoral decide as reclamações apresentadas no prazo máximo de 10 dias, após o qual afixa as correções do caderno eleitoral que se tenham verificado.

Artigo 33.º

Listas

1 — As listas de candidaturas devem ser entregues ao presidente da comissão eleitoral, acompanhadas de declaração de aceitação dos respetivos trabalhadores.

2 — A comissão eleitoral decide sobre a admissão das listas apresentadas nos cinco dias seguintes ao termo do período de apresentação.

3 — Em caso de rejeição de admissibilidade de qualquer lista apresentada, os seus proponentes podem sanar os vícios existentes no prazo de 48 horas.

4 — Após a decisão da admissão de cada lista, o presidente da comissão eleitoral atribui-lhe uma letra do alfabeto de acordo com a ordem de apresentação.

5 — As listas devem ser imediatamente afixadas, em locais apropriados, na empresa e no estabelecimento.

Artigo 34.º

Boletins de voto e urnas

1 — Os boletins de voto são elaborados pela comissão eleitoral nos 15 dias anteriores à data do ato eleitoral.

2 — Os boletins de voto devem conter por ordem alfabética de admissão as listas concorrentes.

3 — As urnas devem ser providenciadas pela comissão eleitoral, devendo assegurar a segurança dos boletins.

Artigo 35.º

Secções de voto

1 — Em cada estabelecimento com um mínimo de 10 trabalhadores deve existir, pelo menos, uma secção de voto.

2 — A cada secção de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Cada mesa de voto é composta por um presidente, que dirige a respetiva votação, e um secretário, escolhidos pelo presidente da comissão eleitoral nos termos do artigo 29.º, e por um representante de cada lista, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

4 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e contraordenação grave a violação do disposto na parte final do número anterior.

Artigo 36.º

Ato eleitoral

1 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação é efetuada no local e durante as horas de trabalho.

3 — A votação deve ter a duração mínima de três horas e máxima de cinco, competindo à comissão eleitoral fixar o seu horário de funcionamento, cinco dias antes da data do ato eleitoral, não podendo o encerramento ocorrer depois das 21 horas.

4 — No caso de trabalho por turnos ou de horários diferenciados na empresa, o ato eleitoral do turno da noite deve preceder o do turno de dia.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o seu horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, o ato eleitoral deve ser realizado em todos no mesmo dia, no mesmo horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, deve ser simultânea a abertura das urnas de voto para o respetivo apuramento em todos os estabelecimentos da empresa.

8 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela mesa eleitoral.

9 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 37.º

Apuramento do ato eleitoral

1 — O apuramento do ato eleitoral deve ser realizado imediatamente após o encerramento das urnas.

2 — O apuramento do resultado da votação na secção de voto é realizado pela respetiva mesa, competindo ao

seu presidente comunicar de imediato os resultados à comissão eleitoral.

3 — O apuramento global do ato eleitoral é feito pela comissão eleitoral.

Artigo 38.º

Ata

1 — A ata deve conter as deliberações da comissão eleitoral e das mesas de voto, bem como tudo o que acontecer no procedimento eleitoral, nomeadamente quaisquer incidentes ocorridos e o apuramento do resultado.

2 — Os membros da comissão eleitoral e das mesas de voto aprovam, rubricam e assinam as respetivas atas.

3 — O documento previsto no n.º 8 do artigo 36.º deve ser anexo à ata da respetiva secção de voto.

Artigo 39.º

Publicidade do resultado da eleição

1 — A comissão eleitoral deve proceder à afixação dos elementos de identificação dos representantes eleitos, bem como da cópia da ata da respetiva eleição, durante 15 dias a contar da data do apuramento, no local ou locais em que a eleição teve lugar e remeter, dentro do mesmo prazo, ao organismo competente do ministério responsável pela área laboral, bem como aos órgãos de gestão da empresa.

2 — O organismo competente do ministério responsável pela área laboral regista o resultado da eleição e procede à sua publicação imediatamente no BTE.

3 — Constitui contraordenação grave a oposição do empregador à afixação dos resultados da votação nos termos do n.º 1.

Artigo 40.º

Início de atividades

Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho só podem iniciar o exercício das respetivas atividades depois da publicação prevista no n.º 2 do artigo anterior.

CAPÍTULO V

Proteção do património genético

Artigo 41.º

Riscos para o património genético

1 — São suscetíveis de implicar riscos para o património genético os agentes químicos, físicos e biológicos ou outros fatores que possam causar efeitos genéticos hereditários, efeitos prejudiciais não hereditários na progenitura ou atentar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas, designadamente os seguintes:

a) As substâncias perigosas que, nos termos do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, alterado pelo Regulamento (CE) n.º 790/2009, da Comissão, de 10 de agosto, e pelo Regulamento (UE) n.º 286/2011, da Comissão, de 10 de março, sejam classificadas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

- i) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2;
- ii) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B, 2 ou com efeitos sobre a lactação ou através dela;

iii) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A ou 1B;

b) Até 31 de maio de 2015, as misturas perigosas que, nos termos do Decreto-Lei n.º 82/2003, de 23 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 63/2008, de 2 de abril, e 155/2013, de 5 de novembro, sejam classificadas como nocivas (Xn) e qualificadas por uma ou mais das seguintes advertências de risco:

- i) «R 40 — possibilidade de efeitos cancerígenos»;
- ii) «R 45 — pode causar cancro»;
- iii) «R 46 — pode causar alterações genéticas hereditárias»;
- iv) «R 49 — pode causar cancro por inalação»;
- v) «R 60 — pode comprometer a fertilidade»;
- vi) «R 61 — risco durante a gravidez com efeitos adversos na descendência»;
- vii) «R 62 — possíveis riscos de comprometer a fertilidade»;
- viii) «R 63 — possíveis riscos durante a gravidez de efeitos adversos na descendência»;
- ix) «R 64 — efeitos tóxicos na reprodução»;

c) A partir de 1 de junho de 2015, as misturas perigosas que, nos termos do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, sejam classificadas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

- i) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2;
- ii) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B, 2 ou com efeitos sobre a lactação ou através dela;

d) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A ou 1B;

- e) As radiações ionizantes e as temperaturas elevadas;
- f) As bactérias da brucela, da sífilis, o bacilo da tuberculose e os vírus da rubéola (rubivirus), do herpes simplex tipos 1 e 2, da papeira, da síndrome de imunodeficiência humana (sida) e o toxoplasma.

2 — Nas atividades em que os trabalhadores possam estar expostos a agentes suscetíveis de implicar riscos para o património genético, a presente lei, na parte em que seja mais favorável para a segurança e a saúde dos trabalhadores, prevalece sobre a aplicabilidade das medidas de prevenção e proteção previstas em legislação específica.

Artigo 42.º

Avaliação de riscos suscetíveis de efeitos prejudiciais no património genético

1 — O empregador deve verificar a existência de agentes ou fatores que possam ter efeitos prejudiciais para o património genético e avaliar os correspondentes riscos.

2 — A avaliação de riscos deve ter em conta todas as informações disponíveis, nomeadamente:

- a) A recolha de informação sobre os agentes ou fatores;
- b) O estudo dos postos de trabalho para determinar as condições reais de exposição, designadamente a natureza do trabalho, as características dos agentes ou fatores, os períodos de exposição e a interação com outros riscos;
- c) As recomendações dos organismos competentes no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

3 — A avaliação de riscos deve ser feita trimestralmente, bem como quando haja alteração das condições de trabalho suscetível de afetar a exposição dos trabalhadores, os resultados da vigilância da saúde o justifiquem ou se verifique desenvolvimento da investigação científica nesta matéria.

4 — A avaliação de riscos deve identificar os trabalhadores expostos e aqueles que, sendo particularmente sensíveis, podem necessitar de medidas de proteção especial.

5 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 43.º

Deveres de informação específica

1 — Sem prejuízo das obrigações gerais em matéria de informação e consulta, o empregador deve disponibilizar informação atualizada aos trabalhadores e aos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre:

a) As substâncias e misturas perigosas, os equipamentos de trabalho e os materiais ou matérias-primas presentes nos locais de trabalho que possam representar perigo de agressão ao património genético;

b) Os resultados da avaliação dos riscos;

c) A identificação dos trabalhadores expostos.

2 — A informação referida no número anterior deve ser colocada à disposição do médico do trabalho ou da entidade pública responsável pela vigilância da saúde dos trabalhadores.

3 — O empregador deve transmitir a informação referida nas alíneas a) e b) do n.º 1 aos trabalhadores independentes e às empresas que, nas mesmas instalações, desenvolvam atividades em simultâneo com os seus trabalhadores, a qualquer título.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 44.º

Vigilância da saúde

1 — Sem prejuízo das obrigações gerais em matéria de saúde no trabalho, o empregador deve assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em relação aos quais o resultado da avaliação revele a existência de riscos para o património genético, através de exames de saúde, devendo ser realizado um exame antes da primeira exposição.

2 — A vigilância da saúde referida no número anterior deve permitir a aplicação dos conhecimentos de medicina do trabalho mais recentes, ser baseada nas condições ou circunstâncias em que cada trabalhador tenha sido ou possa ser sujeito à exposição a agentes ou fatores de risco e incluir, no mínimo, os seguintes procedimentos:

a) Registo da história clínica e profissional de cada trabalhador;

b) Entrevista pessoal com o trabalhador;

c) Avaliação individual do seu estado de saúde;

d) Vigilância biológica sempre que necessária;

e) Rastreio de efeitos precoces e reversíveis.

3 — Os exames de saúde são realizados com base no conhecimento de que a exposição aos agentes ou fatores

de risco do património genético pode provocar as seguintes afecções:

a) Alterações do comportamento sexual;

b) Redução da fertilidade, designadamente nos diversos aspetos da espermatogénese e da ovogénese;

c) Resultados adversos na atividade hormonal;

d) Modificações de outras funções que dependam da integridade do sistema reprodutor.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 45.º

Resultado da vigilância da saúde

1 — Em resultado da vigilância da saúde o médico do trabalho:

a) Informa o trabalhador do resultado;

b) Dá indicações sobre a eventual necessidade de continuar a vigilância da saúde, mesmo depois de terminada a exposição;

c) Comunica ao empregador o resultado da vigilância da saúde com interesse para a prevenção de riscos, sem prejuízo do sigilo profissional a que se encontra vinculado.

2 — O empregador, tendo em conta o referido na alínea c) do número anterior:

a) Repete a avaliação dos riscos;

b) Com base no parecer do médico do trabalho, adota eventuais medidas individuais de proteção ou de prevenção e atribui, se necessário, ao trabalhador em causa outra tarefa compatível em que não haja risco de exposição;

c) Promove a vigilância prolongada da saúde do trabalhador;

d) Assegura a qualquer trabalhador que tenha estado exposto a agentes ou fatores de risco para o património genético um exame de saúde incluindo, se necessário, a realização de exames complementares.

3 — O trabalhador tem acesso, a seu pedido, ao registo de saúde que lhe diga respeito, podendo solicitar a revisão desse resultado.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 46.º

Registo, arquivo e conservação de documentos

1 — Sem prejuízo das obrigações gerais do serviço de segurança e de saúde no trabalho, em matéria de registos de dados e conservação de documentos, o empregador deve organizar e conservar arquivos atualizados, nomeadamente por via eletrónica, sobre:

a) Os critérios, procedimentos e resultados da avaliação de riscos;

b) A identificação dos trabalhadores expostos com a indicação da natureza e, se possível, do agente e do grau de exposição a que cada trabalhador esteve sujeito;

c) Os resultados da vigilância da saúde de cada trabalhador com referência ao respetivo posto de trabalho ou função;

d) Os registos de acidentes ou incidentes;

e) Identificação do médico responsável pela vigilância da saúde.

2 — Os registos a que se refere a alínea c) do número anterior devem constar de ficha médica individual de cada trabalhador, colocada sob a responsabilidade do médico do trabalho.

3 — Os registos e arquivos referidos nos números anteriores são conservados durante, pelo menos, 40 anos após ter terminado a exposição dos trabalhadores a que digam respeito.

4 — Se a empresa cessar a atividade, os registos e arquivos devem ser transferidos para o organismo competente do membro do Governo responsável pela área laboral, com exceção das fichas clínicas, que devem ser enviadas para o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, os quais asseguram a sua confidencialidade.

5 — Todos os tratamentos de dados pessoais referidos no n.º 1 deverão respeitar a legislação disciplinadora da proteção de dados pessoais.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 47.º

Orientações práticas

1 — (*Revogado.*)

2 — Os organismos competentes dos ministérios responsáveis pelas áreas laboral e da saúde, ouvidos os parceiros sociais representados na CPCS, podem elaborar guias técnicos contendo orientações práticas sobre a prevenção e proteção dos agentes e fatores suscetíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.

CAPÍTULO VI

Atividades proibidas ou condicionadas em geral

Artigo 48.º

Atividades proibidas ou condicionadas

São proibidas ou condicionadas aos trabalhadores as atividades que envolvam a exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos ou outros fatores de natureza psicossocial que possam causar efeitos genéticos hereditários, efeitos prejudiciais não hereditários na prole ou afetar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas, suscetíveis de implicar riscos para o património genético, referidos na presente lei ou em legislação específica, conforme a indicação que constar dos mesmos.

Artigo 49.º

Utilização de agentes proibidos

1 — A utilização dos agentes proibidos só é permitida:

- a) Para fins exclusivos de investigação científica;
- b) Em atividades destinadas à respetiva eliminação.

2 — Na situação prevista no número anterior, a exposição dos trabalhadores aos agentes em causa deve ser evitada, nomeadamente assegurando que a mesma decorra durante o tempo mínimo possível e que se realize num

único sistema fechado, do qual os agentes só possam ser retirados na medida do necessário ao controlo do processo ou à manutenção do sistema.

3 — No caso referido no n.º 1, o empregador deve comunicar previamente ao organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral as seguintes informações:

- a) Agente e respetiva quantidade utilizada anualmente;
- b) Atividades, reações ou processos implicados;
- c) Número de trabalhadores expostos;
- d) Medidas técnicas e de organização tomadas para prevenir a exposição dos trabalhadores.

4 — A comunicação prevista no número anterior deve ser realizada com 15 dias de antecedência, podendo, no caso da alínea b) do n.º 1, o prazo ser inferior desde que devidamente fundamentado.

5 — O organismo referido no n.º 3 dá conhecimento da informação recebida ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde e ao serviço com competências para o reconhecimento das doenças profissionais na área da segurança social e confirma a receção da comunicação com as informações necessárias, indicando, sendo caso disso, as medidas complementares de proteção dos trabalhadores que o empregador deve aplicar.

6 — O empregador deve facultar os documentos referidos nos números anteriores às entidades fiscalizadoras que os solicitem.

CAPÍTULO VII

Atividades proibidas ou condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

Artigo 50.º

Remissão legal

Para efeitos do exercício dos direitos conferidos na presente secção, consideram-se aplicáveis os conceitos definidos no n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO I

Atividades proibidas a trabalhadora grávida e lactante

Artigo 51.º

Agentes físicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de atividades em que esteja ou possa estar exposta aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ionizantes;
- b) Atmosferas com sobrepressão elevada, nomeadamente câmaras hiperbáricas ou de mergulho submarino.

Artigo 52.º

Agentes biológicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de qualquer atividade em que possa estar em contacto com vetores de transmissão do toxoplasma e com o vírus da rubéola, salvo se existirem provas de que a trabalhadora grávida possui anticorpos ou imunidade a esses agentes e se encontra suficientemente protegida.

Artigo 53.º

Agentes químicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de qualquer atividade em que possa estar em contacto com:

a) As substâncias perigosas classificadas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

i) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A ou 1B;

ii) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B ou com efeitos sobre a lactação ou através dela,

nos termos do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas;

b) O chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Artigo 54.º

Agentes proibidos a trabalhadora lactante

É proibida à trabalhadora lactante a realização de qualquer atividade que envolva a exposição aos seguintes agentes físicos e químicos:

a) Radiações ionizantes;

b) Substâncias classificadas como tóxicas para a reprodução com efeitos sobre a lactação ou através dela,

nos termos do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas;

c) Chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Artigo 55.º

Condições de trabalho

É proibida à trabalhadora grávida e lactante a prestação de trabalho subterrâneo em minas.

Artigo 56.º

Exercício de atividades proibidas

Constitui contraordenação muito grave, imputável ao empregador, o exercício de atividades com exposição a agentes e condições de trabalho proibidos nos termos da presente secção.

SECÇÃO II

Atividades condicionadas

Artigo 57.º

Agentes físicos

São condicionadas à trabalhadora grávida as atividades que envolvam a exposição a agentes físicos suscetíveis de provocar lesões fetais ou o desprendimento da placenta, nomeadamente:

a) Choques, vibrações mecânicas ou movimentos;

b) Movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, ou cujo peso exceda 10 kg;

c) Ruído;

d) Radiações não ionizantes;

e) Temperaturas extremas, de frio ou de calor;

f) Movimentos e posturas, deslocações quer no interior quer no exterior do estabelecimento, fadiga mental e física e outras sobrecargas físicas ligadas à atividade exercida.

Artigo 58.º

Agentes biológicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante todas as atividades em que possa existir o risco de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 2, 3 e 4, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Artigo 59.º

Agentes químicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as atividades em que exista ou possa existir o risco de exposição a:

a) Substâncias perigosas classificadas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

i) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2;

ii) Toxicidade reprodutiva, categoria 2,

nos termos do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas;

b) Até 31 de maio de 2015, misturas perigosas qualificadas com uma ou mais das advertências de risco seguintes:

i) «R 40 — possibilidade de efeitos cancerígenos»;

ii) «R 45 — pode causar cancro»;

iii) «R 49 — pode causar cancro por inalação»;

iv) «R 63 — possíveis riscos durante a gravidez de efeitos indesejáveis na descendência», nos termos do Decreto-Lei n.º 82/2003, de 23 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 63/2008, de 2 de abril, e 155/2013, de 5 de novembro;

c) A partir de 1 de junho de 2015, misturas perigosas classificadas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

i) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2;

ii) Toxicidade reprodutiva, categoria 2,

nos termos do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas;

d) Auramina;

e) Mercúrio e seus derivados;

f) Medicamentos antimicrobóticos;

g) Monóxido de carbono;

h) Agentes químicos perigosos de penetração cutânea formal;

i) Substâncias ou misturas que se libertem nos processos industriais referidos no artigo seguinte.

Artigo 60.º

Processos industriais e condições de trabalho

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as atividades em locais de trabalho onde decorram ou possam decorrer os seguintes processos industriais:

- a) Fabrico de auramina;
- b) Trabalhos suscetíveis de provocarem a exposição a hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes nomeadamente na fuligem, no alcatrão, no peiz, nos fumos ou nas poeiras de hulha;
- c) Trabalhos suscetíveis de provocarem a exposição a poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e eletrorefinação de mates de níquel;
- d) Processo de ácido fórc durante o fabrico de álcool isopropílico;
- e) Trabalhos suscetíveis de provocarem a exposição a poeiras de madeiras de folhosas.

CAPÍTULO VIII

Atividades proibidas ou condicionadas a menor

SECÇÃO I

Atividades, agentes, processos e condições de trabalho proibidos a menor

Artigo 61.º

Atividades

São proibidas ao menor as seguintes atividades:

- a) Fabrico de auramina;
- b) Abate industrial de animais.

Artigo 62.º

Agentes físicos

São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ionizantes;
- b) Atmosferas de sobrepressão elevada, nomeadamente em câmaras hiperbáricas e de mergulho submarino;
- c) Contacto com energia elétrica de alta tensão.

Artigo 63.º

Agentes biológicos

São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 3 e 4, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Artigo 64.º

Agentes químicos, substâncias e misturas

1 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:

- a) Amianto;
- b) Chumbo e seus compostos iónicos, na medida em que estes agentes sejam suscetíveis de ser absorvidos pelo organismo humano;

- c) Cloropromazina;
- d) Tolueno e xileno;
- e) Hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes na fuligem, no alcatrão ou no peiz da hulha;
- f) Poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e eletrorefinação de mates de níquel.

2 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a substâncias classificadas em conformidade com o Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

- a) Toxicidade aguda, categorias 1, 2 ou 3;
- b) Corrosão cutânea, categorias 1A, 1B ou 1C;
- c) Gás inflamável, categorias 1 ou 2;
- d) Líquido inflamável, categoria 1;
- e) Substância auto-reativa, tipo CD;
- f) Explosivo, categoria «explosivo instável», ou divisões 1.1, 1.2, 1.3 ou 1.5;
- g) Toxicidade para órgãos-alvo específicos (exposição única), categoria 1;
- h) Toxicidade para órgãos-alvo específicos (exposição repetida), categorias 1 ou 2;
- i) Sensibilização respiratória, categoria 1;
- j) Sensibilização cutânea categoria 1;
- k) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2;
- m) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A ou 1B;
- n) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A ou 1B;

3 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a misturas que, até 31 de maio de 2015, nos termos do Decreto-Lei n.º 82/2003, de 23 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 63/2008, de 2 de abril, e 155/2013, de 5 de novembro, sejam classificadas como tóxicas (T), muito tóxicas (T+), corrosivas (C) ou explosivas (E).

4 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a misturas que, até 31 de maio de 2015, nos termos do Decreto-Lei n.º 82/2003, de 23 de abril, pelos Decretos-Leis n.ºs 63/2008, de 2 de abril, e 155/2013, de 5 de novembro, sejam classificadas como nocivas (Xn) e qualificadas por uma ou mais das seguintes advertências de risco:

- a) «R 39 — perigo de efeitos irreversíveis muito graves»;
- b) «R 40 — possibilidade de efeitos cancerígenos»;
- c) «R 42 — pode causar sensibilização por inalação»;
- d) «R 43 — pode causar sensibilização em contacto com a pele»;
- e) «R 45 — pode causar cancro»;
- f) «R 46 — pode causar alterações genéticas hereditárias»;
- g) «R 48 — riscos de efeitos graves para a saúde em caso de exposição prolongada»;
- h) «R 60 — pode comprometer a fertilidade»;
- i) «R 61 — risco durante a gravidez, com efeitos adversos na descendência».

5 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a misturas que, até 31 de maio de 2015, nos termos do Decreto-Lei n.º 82/2003, de 23 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 63/2008, de 2 de abril, e 155/2013, de 5 de novembro, sejam classificadas como

irritantes (Xi) e qualificadas por uma ou mais das seguintes advertências de risco:

- a) «R 12 — extremamente inflamável»;
- b) «R 42 — pode causar sensibilização por inalação»;
- c) «R 43 — pode causar sensibilização em contacto com a pele».

6 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a misturas que, a partir de 1 de junho de 2015, sejam classificadas em conformidade com o Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas numa ou mais das seguintes classes de perigo:

- a) Toxicidade aguda, categorias 1, 2 ou 3;
- b) Corrosão cutânea, categorias 1A, 1B ou 1C;
- c) Gás inflamável, categorias 1 ou 2;
- d) Líquido inflamável, categoria 1;
- e) Substância auto-reativa, tipo CD;
- f) Explosivo, categoria «explosivo instável», ou divisões 1.1, 1.2, 1.3 ou 1.5;
- g) Toxicidade para órgãos-alvo específicos (exposição única), categoria 1;
- h) Toxicidade para órgãos-alvo específicos (exposição repetida), categorias 1 ou 2;
- i) Sensibilização respiratória, categoria 1;
- j) Sensibilização cutânea categoria 1;
- k) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2;
- m) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A ou 1B;
- n) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A ou 1B.

Artigo 65.º

Processos

São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes processos:

- a) Processo do ácido forte durante o fabrico do álcool isopropílico;
- b) Fabrico e manipulação de engenhos, artifícios ou objetos que contenham explosivos.

Artigo 66.º

Condições de trabalho

1 — São proibidas ao menor as atividades cuja realização esteja sujeita às seguintes condições de trabalho:

- a) Risco de desabamento;
- b) Manipulação de aparelhos de produção, de armazenamento ou de utilização de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos;
- c) Utilização de cubas, tanques, reservatórios, garrafas ou botijas que contenham agentes químicos, substâncias ou misturas referidos no artigo 64.º;
- d) Condução ou operação de veículos de transporte, tratores, empilhadores e máquinas de terraplanagem;
- e) Libertação de poeiras de sílica livre, nomeadamente na projeção de jatos de areia;
- f) Vazamento de metais em fusão;
- g) Operações de sopro de vidro;
- h) Locais de criação ou conservação de animais ferozes ou venenosos;
- i) Realizadas no subsolo;

j) Realizadas em sistemas de drenagem de águas residuais;

- l) Realizadas em pistas de aeroportos;
- m) Realizadas em atividades que ocorram em clubes noturnos e similares;
- n) Cuja cadência seja condicionada por máquinas e a retribuição determinada em função do resultado.

2 — São, ainda, proibidas ao menor com idade inferior a 16 anos as atividades que sejam realizadas em discotecas e similares.

Artigo 67.º

Exercício de atividades proibidas

Constitui contraordenação muito grave, imputável ao empregador, o exercício por menor de qualquer das atividades proibidas nos termos da presente secção.

SECÇÃO II

Trabalho condicionado a menor com idade igual ou superior a 16 anos

Artigo 68.º

Atividades, processos e condições de trabalho condicionados

1 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos só pode realizar as atividades, processos e condições de trabalho sujeitas a exposição dos agentes físicos, biológicos e químicos referidos na presente secção.

2 — Para efeitos do número anterior, para além do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 72.º do Código do Trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, o grau e a duração da exposição do menor a atividades ou trabalhos condicionados e tomar as medidas necessárias para evitar esse risco, dando desses factos conhecimento ao serviço com competência inspetiva das condições de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por via eletrónica, junto do balcão único eletrónico dos serviços, através de comunicação em modelo aprovado por despacho do dirigente máximo do organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

3 — Constitui contraordenação leve aplicável ao empregador a não comunicação dos factos referidos no número anterior e contraordenação grave, igualmente aplicável ao empregador, a violação do demais disposto nos números anteriores.

Artigo 69.º

Agentes físicos

Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo anterior, as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ultravioletas;
- b) Níveis sonoros superiores a 85 dB (A), medidos através do L (índice EP, d), nos termos do regime relativo à proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à exposição ao ruído durante o trabalho;
- c) Vibrações;
- d) Temperaturas inferiores a 0°C ou superiores a 42°C;
- e) Contacto com energia elétrica de média tensão.

Artigo 70.º

Agentes biológicos

Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo 68.º, as atividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos dos grupos de risco 1 e 2, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Artigo 71.º

Agentes químicos

Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo 68.º, as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:

- a) Acetato de etilo;
- b) Ácido úrico e seus compostos;
- c) Alcoóis;
- d) Butano;
- e) Cetonas;
- f) Cloronaftaleno;
- g) Enzimas proteolíticas;
- h) Manganês, seus compostos e ligas;
- i) Óxido de ferro;
- j) Propano;
- l) Sesquissulfureto de fósforo;
- m) Sulfato de sódio;
- n) Zinco e seus compostos.

Artigo 72.º

Condições de trabalho

1 — Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo 68.º, as atividades sujeitas às seguintes condições de trabalho que impliquem:

- a) A utilização de equipamentos de trabalho que, nos termos do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, apresentem riscos específicos para a segurança ou saúde dos trabalhadores;
- b) Demolições;
- c) A execução de manobras perigosas;
- d) Trabalhos de desmantelamento;
- e) A colheita, manipulação ou acondicionamento de sangue, órgãos ou quaisquer outros despojos de animais, manipulação, lavagem e esterilização de materiais usados nas referidas operações;
- f) A remoção e manipulação de resíduos provenientes de lixeiras e similares;
- g) A movimentação manual de cargas com peso superior a 15 kg;
- h) Esforços físicos excessivos, nomeadamente executados em posição ajoelhada ou em posições e movimentos que determinem compressão de nervos e plexos nervosos;
- i) A realização em silos;
- j) A realização em instalações frigoríficas em que possa existir risco de fuga do fluido de refrigeração;
- l) A realização em matadouros, talhos, peixarias, aviários, fábricas de enchidos ou conservas de carne ou de peixe, depósitos de distribuição de leite e queijarias.

2 — Nos casos de violação do disposto nas alíneas b) a d) do número anterior a responsabilidade contraordenacional recai sobre o empregador e as entidades executantes.

CAPÍTULO IX

Serviços da segurança e da saúde no trabalho

SECÇÃO I

Organização dos serviços da segurança e da saúde no trabalho

Artigo 73.º

Disposições gerais

1 — O empregador deve organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho de acordo com as modalidades previstas no presente capítulo.

2 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 73.º-A

Objetivos

A atividade do serviço de segurança e de saúde no trabalho visa:

- a) Assegurar as condições de trabalho que salvaguardem a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores;
- b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção definidas no artigo 15.º;
- c) Informar e formar os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) Informar e consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

Artigo 73.º-B

Atividades principais do serviço de segurança e de saúde no trabalho

1 — O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Planear a prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respetivas medidas de prevenção;
- b) Proceder à avaliação dos riscos, elaborando os respetivos relatórios;
- c) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, bem como planos detalhados de prevenção e proteção exigidos por legislação específica;
- d) Participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros;
- e) Colaborar na conceção de locais, métodos e organização do trabalho, bem como na escolha e na manutenção de equipamentos de trabalho;
- f) Supervisionar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de proteção individual, bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança;

g) Realizar exames de vigilância da saúde, elaborando os relatórios e as fichas, bem como organizar e manter atualizados os registos clínicos e outros elementos informativos relativos ao trabalhador;

h) Desenvolver atividades de promoção da saúde;

i) Coordenar as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente;

j) Vigiar as condições de trabalho de trabalhadores em situações mais vulneráveis;

l) Conceber e desenvolver o programa de informação para a promoção da segurança e saúde no trabalho, promovendo a integração das medidas de prevenção nos sistemas de informação e comunicação da empresa;

m) Conceber e desenvolver o programa de formação para a promoção da segurança e saúde no trabalho;

n) Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores;

o) Assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;

p) Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias;

q) Elaborar as participações obrigatórias em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;

r) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;

s) Analisar as causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças profissionais, elaborando os respetivos relatórios;

t) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e à saúde no trabalho.

2 — O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve manter atualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

a) Resultados das avaliações de riscos profissionais;

b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspetiva da segurança no trabalho;

c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que originem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade na perspetiva da segurança no trabalho;

d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetida pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais, a relação das doenças participadas;

e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelo serviço de segurança e de saúde no trabalho.

3 — Quando as atividades referidas nos números anteriores implicarem a adoção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis da empresa, o serviço de segurança e de saúde no trabalho deve informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução.

4 — O empregador deve respeitar a legislação disciplinadora da proteção de dados pessoais.

5 — O empregador deve manter a documentação relativa à realização das atividades a que se referem os números anteriores à disposição das entidades com competência inspetiva durante cinco anos.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

7 — A responsabilidade contraordenacional pela violação do disposto nos n.ºs 1 a 3 recai sobre:

a) O serviço externo de segurança e saúde que viole os deveres em causa, sem prejuízo do disposto no n.º 14 do artigo 15.º;

b) O empregador em empresa onde o serviço comum de segurança e saúde violou os deveres em causa;

c) O empregador, sempre que a violação tenha sido praticada por serviço interno da empresa.

Artigo 74.º

Modalidades dos serviços

1 — A organização do serviço de segurança e saúde no trabalho pode adotar, nos termos do número seguinte, uma das seguintes modalidades:

a) Serviço interno;

b) Serviço comum;

c) Serviço externo.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 78.º, a organização do serviço de segurança e saúde no trabalho deve adotar a modalidade de serviço interno, sendo admitido o recurso a serviço comum ou externo, nos termos, respetivamente, da secção III e da secção IV do presente capítulo, que assegure no todo ou em parte o desenvolvimento daquelas atividades e, ainda, a técnicos qualificados em número suficiente para assegurar o desenvolvimento daquelas atividades apenas nos casos em que na empresa ou no estabelecimento não houver meios suficientes para desenvolver as atividades integradas no funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho por parte do serviço interno ou estando em causa o regime definido no artigo 81.º

3 — O empregador pode adotar diferentes modalidades de organização em cada estabelecimento.

4 — As atividades de segurança podem ser organizadas separadamente das da saúde, observando-se, relativamente a cada uma delas, o disposto no número anterior.

5 — Os serviços organizados em qualquer das modalidades referidas no n.º 1 devem ter os meios suficientes que lhes permitam exercer as atividades principais de segurança e de saúde no trabalho.

6 — A utilização de serviço comum ou de serviço externo não isenta o empregador da responsabilidade específica em matéria de segurança e de saúde que a lei lhe atribui.

7 — (Revogado.)

8 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 74.º-A

Qualificação do serviço interno e comum

1 — A organização dos serviços internos e dos serviços comuns deve atender aos requisitos definidos nas alíneas b) a e) do n.º 1 do artigo 85.º, bem como, quanto aos recursos humanos, ao disposto nos artigos 101.º e 105.º

2 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 75.º

Emergência e primeiros socorros, evacuação de trabalhadores e combate a incêndios

1 — A empresa ou o estabelecimento, qualquer que seja a modalidade do serviço de segurança e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios a que se refere o n.º 9 do artigo 15.º, assim como, e sempre que aplicável, de resgate de trabalhadores em situação de sinistro.

2 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 76.º

Serviço Nacional de Saúde

1 — A promoção e vigilância da saúde podem ser asseguradas através das unidades do Serviço Nacional de Saúde, de acordo com legislação específica aprovada pelo ministério responsável pela área da saúde, nos seguintes grupos de trabalhadores:

- a) Trabalhador independente;
- b) Trabalhador agrícola sazonal e a termo;
- c) Aprendiz ao serviço de um artesão;
- d) Trabalhador do serviço doméstico;
- e) Trabalhador da atividade de pesca em embarcação com comprimento inferior a 15 m cujo armador não explore mais do que duas embarcações de pesca até esse comprimento;
- f) Trabalhadores de microempresas que não exerçam atividade de risco elevado.

2 — O empregador e o trabalhador independente devem fazer prova da situação prevista no número anterior que confira direito à assistência através de unidades do Serviço Nacional de Saúde, bem como pagar os respetivos encargos.

Artigo 77.º

Representante do empregador

1 — Se a empresa ou estabelecimento adotar serviço comum ou serviço externo, o empregador deve designar em cada estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e com limite total de 400 trabalhadores um trabalhador com formação adequada, nos termos do disposto no número seguinte, que o represente para acompanhar e coadjuvar a execução das atividades de prevenção.

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se por formação adequada a que permita a aquisição de competências básicas em matéria de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho, seja comunicada previamente ao serviço com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral e seja ministrada, em alternativa, por:

- a) Entidade formadora certificada ou equiparada nos termos da lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho;
- b) Entidade formadora especificamente certificada para o efeito, nos termos do regime quadro de certificação das

entidades formadoras, com as adaptações constantes de portaria a aprovar pelo membro do Governo responsável pela área laboral, sendo autoridade competente o organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

3 — O manual de certificação previsto na lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho descreve os requisitos das formações referidas no número anterior, tendo em conta a necessária articulação com o Catálogo Nacional de Qualificações e o sistema de certificação de entidades formadoras.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

SECÇÃO II

Serviço interno

Artigo 78.º

Âmbito e obrigatoriedade de serviço interno da segurança e saúde no trabalho

1 — O serviço interno da segurança e saúde no trabalho é instituído pelo empregador e abrange exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde aquele é responsável.

2 — Sem prejuízo da sua autonomia técnica, os técnicos que asseguram o serviço referido no número anterior prestam a sua atividade no âmbito da organização e sob autoridade do empregador.

3 — Salvo nos casos em que obtiver dispensa nos termos do artigo 80.º, o empregador deve instituir serviço interno que abranja:

- a) O estabelecimento que tenha pelo menos 400 trabalhadores;
- b) O conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e que, com este, tenham pelo menos 400 trabalhadores;
- c) O estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos que desenvolvam atividades de risco elevado, nos termos do disposto no artigo seguinte, a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores.

4 — Para efeitos do número anterior, considera-se serviço interno o serviço prestado por uma empresa a outras empresas do grupo desde que aquela e estas pertençam a sociedades que se encontrem em relação de domínio ou de grupo.

5 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 79.º

Atividades ou trabalhos de risco elevado

Para efeitos da presente lei, são considerados de risco elevado:

- a) Trabalhos em obras de construção, escavação, movimentação de terras, de túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolições e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;
- b) Atividades de indústrias extrativas;
- c) Trabalho hiperbárico;
- d) Atividades que envolvam a utilização ou armazenagem de produtos químicos perigosos suscetíveis de provocar acidentes graves;

- e) Fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia;
- f) Atividades de indústria siderúrgica e construção naval;
- g) Atividades que envolvam contacto com correntes elétricas de média e alta tensões;
- h) Produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou a utilização significativa dos mesmos;
- i) Atividades que impliquem a exposição a radiações ionizantes;
- j) Atividades que impliquem a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução;
- l) Atividades que impliquem a exposição a agentes biológicos do grupo 3 ou 4;
- m) Trabalhos que envolvam exposição a sílica.

Artigo 80.º

Dispensa de serviço interno

1 — O empregador pode, mediante autorização do organismo competente do ministério responsável pela área laboral ou do organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, consoante a dispensa se refira ao domínio da segurança ou da saúde, obter dispensa de serviço interno em relação a estabelecimento abrangido pela alínea a) ou b) do n.º 3 do artigo 78.º em que:

- a) Não exerça atividades de risco elevado;
- b) Apresente taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, nos dois últimos anos, não superiores à média do respetivo setor;
- c) Não existam registos de doenças profissionais contraídas ao serviço da empresa ou para as quais tenham contribuído direta e decisivamente as condições de trabalho da empresa;
- d) O empregador não tenha sido punido por infrações muito graves respeitantes à violação da legislação de segurança e saúde no trabalho praticadas no mesmo estabelecimento nos últimos dois anos;
- e) Se verifique, pela análise dos relatórios de avaliação de risco apresentados pelo requerente ou através de vistoria, quando necessário, que são respeitados os valores limite de exposição a substâncias ou fatores de risco.

2 — O requerimento de autorização deve ser enviado ao organismo competente, nomeadamente por via eletrónica, acompanhado de parecer fundamentado dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 5 do artigo 18.º

3 — O organismo competente, depois de verificada a conformidade dos requisitos suscetíveis de apreciação documental e nos 45 dias posteriores à apresentação do requerimento, pode, caso o entenda necessário:

- a) Marcar a data da vistoria;
- b) Informar do facto o requerente e o outro organismo de modo que tenham conhecimento do mesmo com a antecedência mínima de 10 dias;
- c) Notificar o requerente para pagamento de taxa referente à vistoria.

4 — A autorização referida no n.º 1 deve ser revogada sempre que se verifique alguma das seguintes circunstâncias:

- a) Tiver ocorrido um acidente de trabalho mortal por violação de regras de segurança e de saúde no trabalho imputado ao empregador;

b) O empregador apresentar taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho nos dois últimos anos superiores à média do respetivo setor, sempre que existam dados disponíveis;

c) Se verifiquem doenças profissionais contraídas ao serviço da empresa ou para as quais tenham contribuído direta e decisivamente as condições de trabalho da empresa;

d) O empregador tiver sido condenado, nos dois últimos anos, pela prática de contraordenação muito grave ou em reincidência pela prática de contraordenação grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho.

5 — O organismo competente nos termos do n.º 1 dispõe de 60 dias a contar da data de entrada do requerimento para conceder a autorização referida no n.º 1.

6 — (Revogado.)

7 — Se a autorização referida no n.º 1 for revogada, a empresa ou estabelecimento deve adotar serviços internos no prazo de seis meses.

Artigo 81.º

Atividades exercidas pelo empregador ou por trabalhador designado

1 — Na empresa, estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km do de maior dimensão que empregue no máximo nove trabalhadores e cuja atividade não seja de risco elevado as atividades de segurança no trabalho podem ser exercidas diretamente pelo próprio empregador se possuir formação adequada e permanecer habitualmente nos estabelecimentos.

2 — Nas situações referidas no número anterior, o empregador pode designar um ou mais trabalhadores para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança no trabalho desde que possuam formação adequada e disponham do tempo e dos meios necessários.

3 — O exercício das atividades previsto nos n.ºs 1 e 2 depende de autorização concedida pelo organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral.

4 — Para efeitos do número anterior, o requerimento de autorização deve ser, preferencialmente, efetuado por via eletrónica, nos termos do artigo 96.º-A.

5 — (Revogado.)

6 — A autorização referida no n.º 3 deve ser revogada sempre que se verifique alguma das seguintes circunstâncias:

a) Na empresa, no estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos tiver ocorrido um acidente de trabalho mortal por violação de regras de segurança e de saúde no trabalho imputável ao empregador;

b) O empregador tiver sido condenado, nos dois últimos anos, pela prática de contraordenação muito grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho ou em reincidência pela prática de contraordenação grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho;

c) O empregador não tiver comunicado ao organismo com competência em matéria de promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral a verificação da alteração dos elementos que fundamentaram a autorização, no prazo de 30 dias.

7 — No caso referido no número anterior, o empregador deve adotar outra modalidade de organização do serviço de segurança e de saúde no trabalho, no prazo de 90 dias.

8 — À formação adequada referida nos números anteriores aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 77.º

9 — Os trabalhadores designados nos termos do n.º 2 não podem ser prejudicados por se encontrarem no exercício das atividades mencionadas.

10 — O organismo com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral dispõe de 45 dias a contar da data de entrada do requerimento para conceder a autorização referida no n.º 3, considerando-se a mesma, na ausência de decisão expressa, tacitamente deferida.

11 — Constitui contraordenação muito grave o exercício das atividades referidas nos n.ºs 1 e 2 sem autorização.

SECÇÃO III

Serviço comum

Artigo 82.º

Comunicação de serviço comum

1 — O serviço comum é instituído por acordo entre várias empresas ou estabelecimentos pertencentes a sociedades que não se encontrem em relação de grupo nem sejam abrangidas pelo disposto no n.º 3 do artigo 78.º, contemplando exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde aqueles são responsáveis.

2 — O acordo que institua o serviço comum deve ser celebrado por escrito e comunicado ao organismo com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral ou ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, consoante os casos, no prazo máximo de 10 dias após a sua celebração.

3 — A comunicação deve ser acompanhada, para além do acordo referido no número anterior, de parecer fundamentado dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores e é apresentado, nomeadamente por via eletrónica, através do balcão único eletrónico dos serviços, de acordo com o modelo disponibilizado nas páginas eletrónicas dos organismos competentes.

4 — Está vedado ao serviço comum a prestação de serviços a outras empresas que não façam parte do acordo previsto no n.º 1.

5 — Constitui contraordenação muito grave aplicável a cada empresa abrangida pelos serviços comuns a violação do disposto no n.º 1 e contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 e 3.

SECÇÃO IV

Serviço externo

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 83.º

Noção de serviço externo

1 — Considera-se serviço externo aquele que é desenvolvido por entidade que, mediante contrato com o empregador, realiza atividades de segurança ou de saúde no trabalho, desde que não seja serviço comum.

2 — O serviço externo pode compreender os seguintes tipos:

a) Associativos — prestados por associações com personalidade jurídica sem fins lucrativos, cujo fim estatutário compreenda a atividade de prestação de serviços de segurança e saúde no trabalho;

b) Cooperativos — prestados por cooperativas cujo objeto estatutário compreenda a atividade de prestação de serviços de segurança e saúde no trabalho;

c) Privados — prestados por sociedades cujo objeto social compreenda a atividade de prestação de serviços de segurança e de saúde no trabalho ou por pessoa singular que detenha as qualificações legalmente exigidas para o exercício da atividade;

d) Convencionados — prestados por qualquer entidade da administração pública central, regional ou local, instituto público ou instituição integrada no Serviço Nacional de Saúde.

3 — (Revogado.)

4 — O contrato entre o empregador e a entidade prestadora de serviços externos é celebrado por escrito.

SUBSECÇÃO II

Autorização de serviço externo

Artigo 84.º

Autorização

1 — Os serviços previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 74.º, prestados por sociedades, associações, cooperativas ou por pessoa singular, estão sujeitos a autorização.

2 — A autorização prevista no número anterior pode ser concedida para atividades de uma ou ambas as áreas da segurança e da saúde, para todos ou alguns setores de atividade, bem como para determinadas atividades de risco elevado.

3 — A autorização compete:

a) Ao organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, no caso de exercício de atividade no domínio da segurança;

b) Ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, no caso de exercício de atividade no domínio da saúde.

4 — À alteração da autorização, no que respeita a setores de atividade e atividades de risco elevado, é aplicável o disposto na presente subsecção.

5 — Não obstante a autonomia prevista no n.º 3, o organismo com competência para instruir o procedimento deve comunicar ao outro, mensalmente, os pedidos de autorização para o exercício da atividade de serviço externo.

6 — Constitui contraordenação muito grave o exercício da atividade por serviço externo sem autorização, nomeadamente para a área, o setor ou a atividade de risco elevado em causa.

7 — A responsabilidade contraordenacional referida no número anterior recai sobre o empregador contratante e o serviço externo contratado.

8 — Os serviços externos, contratados por empresa estabelecida noutro Estado membro do Espaço Económico Europeu, nos termos da legislação desse Estado membro, que preste serviços em território nacional ao abrigo do n.º 3

do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho, não carecem de autorização, ficando no entanto sujeitos às condições de exercício que lhe sejam aplicáveis durante a presença em território nacional do empregador que os contratou, nomeadamente aos requisitos relativos a:

- a) Qualificações dos técnicos, constantes da lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho;
- b) Instalações, equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho, em conformidade com as prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho previstas em legislação especial;
- c) As unidades de saúde, caso respeitem a área da saúde, nos termos de legislação especial;
- d) Procedimentos no domínio da metrologia relativos aos equipamentos de avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho e utensílios, nos termos de legislação especial.

9 — O disposto no número anterior não prejudica o reconhecimento mútuo de requisitos cumpridos no Estado membro de origem, nomeadamente relativos a equipamentos e qualificações dos técnicos.

10 — O reconhecimento de qualificações de técnicos provenientes de outros Estados membros segue os termos prescritos na lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho.

Artigo 85.º

Requisitos da autorização

1 — A autorização de serviço externo depende da verificação dos seguintes requisitos:

- a) Disponibilidade permanente de, no mínimo, um técnico superior e um técnico de segurança no trabalho e disponibilidade de um médico do trabalho, que exerçam as respetivas atividades de segurança ou de saúde;
- b) Instalações adequadas e equipadas para o exercício da atividade;
- c) Equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho e equipamentos de proteção individual a utilizar pelo pessoal técnico do requerente;
- d) Qualidade técnica dos procedimentos, nomeadamente para avaliação das condições de segurança e de saúde e planeamento das atividades;
- e) Capacidade para o exercício das atividades previstas no n.º 1 do artigo 98.º, sem prejuízo do recurso a subcontratação apenas para a execução de outras tarefas de elevada complexidade ou pouco frequentes;
- f) Garantias suficientes em relação às medidas de segurança técnica e de organização dos tratamentos de dados pessoais a efetuar.

2 — Caso o requerimento de autorização abranja atividades de risco elevado, os requisitos a que se refere o número anterior devem ter em conta a adequação a essas atividades.

3 — Constituem elementos de apreciação do requerimento de autorização:

- a) O número de técnicos com as qualificações legalmente exigidas, tendo em conta as atividades dos domínios de segurança e de saúde para que se pede autorização;

- b) A natureza dos vínculos, assim como dos períodos normais de trabalho do pessoal técnico superior e técnico de segurança do trabalho e dos tempos mensais de afetação ao médico do trabalho e enfermeiro;

- c) A conformidade das instalações e dos equipamentos com as prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho para a atividade de escritório e serviços;

- d) Caso respeite à área da saúde, os requisitos mínimos previstos para as unidades privadas de saúde;

- e) A adequação dos equipamentos de trabalho às tarefas a desenvolver e ao número máximo de trabalhadores do requerente que, em simultâneo, deles possam necessitar;

- f) As características dos equipamentos e utensílios a utilizar na avaliação das condições de segurança e de saúde no trabalho;

- g) Os procedimentos no domínio da metrologia relativos aos equipamentos e utensílios referidos na alínea anterior.

4 — O manual de procedimentos é tomado em consideração na apreciação da qualidade técnica dos mesmos.

5 — São tidos por cumpridos os requisitos equivalentes ou que visem essencialmente a mesma finalidade a que o requerente já tenha sido submetido, designadamente noutro Estado membro do Espaço Económico Europeu.

Artigo 86.º

Requerimento de autorização

1 — A autorização de serviço externo é requerida ao organismo competente, nomeadamente por via eletrónica, em modelo próprio, aprovado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

2 — O requerente deve indicar:

- a) Que pretende exercer a atividade em ambas as áreas da segurança e saúde ou apenas numa delas e qual, num ou em vários setores de atividade e, sendo caso disso, as atividades de risco elevado envolvidas;

- b) Tratando-se de pessoa singular, a sua identificação através de nome, números de identificação fiscal e de bilhete de identidade ou número de identificação civil, domicílio e estabelecimentos;

- c) Tratando-se de pessoa coletiva, a denominação, o número de identificação de pessoa coletiva, o objeto, a sede social e os estabelecimentos.

3 — O requerimento deve, ainda, ser acompanhado de:

- a) Cópia do ato constitutivo da sociedade, atualizado, com indicação da publicação no jornal oficial do Estado membro, no *Diário da República* ou no sítio eletrónico do Ministério da Justiça;

- b) Prova da abertura de atividade no serviço de finanças competente;

- c) Identificação do pessoal técnico superior e técnico de segurança no trabalho, médico do trabalho e do enfermeiro, conforme o domínio e, sendo caso disso, as atividades para que pretende autorização, bem como documentos que provem as respetivas qualificações;

- d) Cópia dos contratos celebrados com os técnicos e técnicos superiores de segurança, com os médicos do trabalho e enfermeiros, quando reduzidos a escrito, indicando o tempo mensal de afetação e o período da duração do contrato e, no caso da atividade de medicina do trabalho, o local da prestação;

e) Indicação das atividades para as quais prevê o recurso a subcontratação;

f) Relação dos equipamentos de trabalho a utilizar na sede e nos estabelecimentos;

g) Relação dos equipamentos e utensílios para avaliação das condições de segurança e de saúde no trabalho, com indicação das respectivas características técnicas, marcas, modelos e números de série, a utilizar na sede e nos estabelecimentos;

h) Relação dos equipamentos de proteção individual a utilizar em tarefas ou atividades que comportem risco específico para a segurança e saúde, com indicação das respectivas marcas e modelos e, quando se justifique, dos códigos de marcação;

i) Organograma funcional;

j) Indicação do número de trabalhadores que pretende abranger com os serviços em estabelecimentos industriais ou de outra natureza com risco elevado e nos restantes estabelecimentos.

4 — O requerimento de autorização deve, ainda, ser acompanhado de elementos que provem a qualificação dos recursos humanos, bem como a adequação dos equipamentos e utensílios à atividade a prestar.

5 — (*Revogado.*)

Artigo 87.º

Procedimentos de autorização

1 — O organismo competente decide o requerimento após a apreciação dos requisitos, incluindo a realização de vistoria ou vistorias, nos termos do artigo seguinte.

2 — Além do disposto no artigo anterior, o organismo competente pode ainda solicitar ao requerente a apresentação de elementos, esclarecimentos e informações suplementares que considere necessários à boa apreciação do pedido, assim como proceder à verificação desses mesmos elementos na sede ou estabelecimento do requerente, antes ou durante o momento da vistoria.

Artigo 88.º

Vistorias

1 — Ao organismo com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral cabe verificar:

a) As condições de trabalho dos trabalhadores da entidade requerente;

b) As instalações tendo em conta as condições de funcionamento no âmbito da segurança;

c) As situações de subcontratação, nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 85.º;

d) O funcionamento dos serviços a prestar na área da segurança no trabalho, nomeadamente quanto aos equipamentos de trabalho a utilizar, aos utensílios e equipamentos de avaliação de riscos e de proteção individual;

e) O manual de procedimentos no âmbito da gestão dos serviços a prestar, incluindo o planeamento das atividades a desenvolver, a articulação entre as áreas da segurança e da saúde, os referenciais a utilizar no âmbito dos procedimentos técnicos, entre os quais guias de procedimentos, nomeadamente de organismos internacionais reconhecidos, códigos de boas práticas e listas de verificação, com a respetiva referência aos diplomas e normas técnicas aplicáveis.

2 — Ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde cabe verificar:

a) As instalações, incluindo as unidades móveis, tendo em conta as condições de funcionamento no âmbito da saúde;

b) As condições de funcionamento do serviço na área da saúde no trabalho, nomeadamente quanto aos equipamentos de trabalho e equipamentos para avaliar as condições de saúde no trabalho;

c) O manual de procedimentos, em particular, a articulação entre as áreas da segurança e da saúde, gestão da informação clínica, transferência de informação em caso de cessação de contrato, política de qualidade, subcontratação e programas de promoção e vigilância da saúde.

3 — Cada um dos organismos competentes referidos nos números anteriores, depois de verificada a conformidade dos requisitos suscetíveis de apreciação documental e nos 60 dias posteriores à apresentação do requerimento:

a) Marca a data da vistoria;

b) Informa do facto o requerente e o outro organismo de modo que tenham conhecimento do mesmo com a antecedência mínima de 10 dias;

c) Notifica o requerente para pagamento de taxa referente à vistoria.

4 — O organismo competente elabora o auto de vistoria e comunica o resultado da mesma ao requerente e ao outro organismo referido nos números anteriores, no prazo de 10 dias.

5 — O auto de vistoria deve conter informação sobre a conformidade entre o requerimento de autorização e as condições verificadas, o cumprimento das prescrições técnicas legalmente estabelecidas, quaisquer condições que se julgue necessário satisfazer e o prazo para a sua realização.

6 — Nos três dias seguintes ao decurso do prazo a que se refere o número anterior, o requerente que tenha realizado as condições impostas deve solicitar segunda vistoria ao organismo competente, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 3 a 5.

7 — Determina o indeferimento do requerimento de autorização:

a) A não realização das condições impostas nos termos do n.º 5;

b) A falta de pedido de 2.ª vistoria no prazo estabelecido no n.º 6.

Artigo 89.º

Vistoria urgente

1 — Na data de apresentação do requerimento, o requerente pode solicitar, com o pedido de autorização, a realização de vistoria urgente desde que apresente declaração sob compromisso de honra em como todos os requisitos que a ela não estão sujeitos se encontram preenchidos.

2 — No caso a que se refere o número anterior:

a) É marcada vistoria, no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do requerimento e notificado o requerente para pagamento da respetiva taxa;

b) Estando preenchidos os requisitos verificados por vistoria previstos nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 85.º

e verificados os elementos referidos no n.º 3 do artigo 86.º, o organismo competente emite a autorização requerida;

c) O requerimento deve ser decidido no prazo de 45 dias a contar da data da sua apresentação.

3 — À realização da vistoria urgente aplica-se o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo anterior.

Artigo 90.º

Alteração de autorização

1 — Ao requerimento de alteração da autorização, no que respeita às atividades desenvolvidas ou a atividades de risco elevado em que o serviço pode ser prestado, é aplicável o disposto nos artigos anteriores, tendo em consideração apenas os elementos que devam ser modificados face à alteração requerida.

2 — Há lugar a nova vistoria se os elementos modificados em função do pedido de alteração da autorização incluírem as instalações, bem como os equipamentos e os utensílios referidos na alínea f) do n.º 3 do artigo 85.º

Artigo 91.º

Pagamento prévio de taxas

1 — Estão sujeitos ao pagamento de taxa os seguintes atos:

- a) Apreciação do requerimento de autorização ou de alteração desta;
- b) Marcação de vistoria nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 80.º;
- c) Marcação de vistoria nos termos do n.º 1 do artigo 88.º;
- d) Marcação de vistoria urgente, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 89.º;
- e) Auditoria de avaliação da capacidade e da qualidade da prestação dos serviços, na sequência da comunicação referida no artigo 94.º

2 — As taxas referidas no número anterior são estabelecidas em portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, laboral e da saúde, tendo em conta os tipos de atos, as áreas a que os mesmos respeitam e as atividades de risco elevado integradas nos setores de atividade a que a autorização se refere.

3 — O pagamento da taxa deve ser efetuado:

- a) Nos 10 dias úteis após notificação do organismo competente, nos casos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1;
- b) Nos 10 dias úteis após ter sido proferida a decisão de alteração, quando a mesma não implique vistoria;
- c) Nos 10 dias úteis após notificação da data da realização da auditoria referida na alínea e) do n.º 1.

4 — A vistoria é efetuada por estabelecimento, incluindo unidades móveis.

5 — O não pagamento das taxas referidas nos números anteriores dá lugar à extinção do procedimento de autorização em curso ou, caso a decisão de autorização ou de alteração de autorização tenha sido proferida, determina a sua ineficácia.

Artigo 92.º

Produto das taxas

O produto das taxas reverte para o organismo competente.

Artigo 93.º

Decisão

1 — A autorização para o exercício das atividades de segurança e de saúde na modalidade de serviços externos, a sua alteração e revogação são decididas por despacho do órgão que dirige o organismo competente para promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral ou do órgão que dirige o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, nos termos definidos no n.º 3 do artigo 84.º

2 — A decisão de autorização deve especificar as áreas de segurança ou saúde e, se for caso disso, as atividades de risco elevado abrangidas.

3 — Os organismos competentes comunicam entre si, mensalmente, por via eletrónica, a relação das autorizações emitidas, indicando a designação social da empresa, a identificação fiscal, o local da sede e dos estabelecimentos, a identidade dos administradores ou gerentes, assim como a data da autorização.

4 — Se os elementos constantes do procedimento conduzirem a uma decisão desfavorável ao requerente, este deve ser informado, nomeadamente em audiência de interessados, da possibilidade de reduzir o pedido, quer quanto à área de atividade quer quanto aos setores de atividade potencialmente abrangidos, consoante o caso.

5 — A autorização para o exercício das atividades de segurança e de saúde na modalidade de serviços externos e a sua alteração que implique vistoria devem ser decididas no prazo de 90 dias ou, no caso de alteração de autorização que não implique vistoria, no prazo 60 dias, em ambas as situações a contar da data de entrada do respetivo pedido.

6 — Caso a decisão não seja proferida nos prazos referidos no número anterior, considera-se a autorização ou a respetiva alteração tacitamente deferida, sendo contudo ineficaz até ao pagamento das taxas devidas pelos atos que tenham sido praticados.

SUBSECÇÃO III

Acompanhamento e auditorias

Artigo 94.º

Acompanhamento

1 — O serviço externo deve comunicar ao organismo competente que emitiu a respetiva autorização, no prazo de 30 dias após a ocorrência, a interrupção ou a cessação do seu funcionamento, bem como as alterações de objeto social.

2 — Os organismos competentes nos termos da presente lei devem trocar entre si informação sobre as comunicações recebidas nos termos do n.º 1.

3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 95.º

Auditoria

1 — A capacidade dos serviços externos autorizados e a qualidade da sua prestação é avaliada através de auditoria, que incide sobre os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 85.º

2 — As auditorias são realizadas na sequência das comunicações referidas no artigo anterior ou por iniciativa:

- a) Do organismo competente para promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável

pela área laboral ou do organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, no que respeita às instalações, tendo em conta as condições de segurança e de saúde no trabalho;

b) Do organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, no que respeita às condições de funcionamento do serviço na área da saúde no trabalho, nomeadamente o efetivo de pessoal técnico, recurso a subcontratação, equipamentos de trabalho na sede e nos estabelecimentos e equipamentos para avaliar as condições de saúde, e procedimentos técnicos da promoção e vigilância da saúde;

c) Do organismo competente para promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, em relação às condições de funcionamento do serviço na área da segurança no trabalho, o efetivo de pessoal técnico, recurso a subcontratação, equipamentos de trabalho na sede e nos estabelecimentos, equipamentos para a avaliação das condições de segurança no trabalho e equipamentos de proteção individual.

3 — Os serviços referidos no número anterior podem recorrer à contratação externa de serviços de técnicos especializados, atendendo à complexidade ou especialização técnica das tarefas a realizar.

4 — No âmbito das auditorias, a qualidade dos serviços pode ser avaliada através de visitas de controlo aos locais de trabalho das empresas a quem são prestados os serviços.

5 — Os serviços externos que exerçam atividade em território nacional nos termos do n.º 8 do artigo 84.º podem ser avaliados através de auditoria, nos termos do n.º 4, por iniciativa dos organismos referidos no n.º 2, para verificação do cumprimento dos requisitos de exercício aplicáveis.

Artigo 96.º

Suspensão, revogação ou redução da autorização

1 — Tendo em consideração as alterações comunicadas nos termos do artigo 94.º ou verificadas através de auditoria a falta de requisitos essenciais ao funcionamento do serviço externo ou ainda a verificação do não exercício das atividades previstas no artigo 98.º, o organismo competente pode suspender, revogar ou reduzir a autorização no que respeita aos domínios da segurança e da saúde aos setores de atividade ou às atividades de risco elevado.

2 — A suspensão decidida nos termos do número anterior tem uma duração máxima de dois anos, sendo obrigatoriamente comunicada ao organismo do outro ministério competente.

Artigo 96.º-A

Balcão único e registos informáticos

1 — Todas as comunicações e as notificações necessárias à autorização e à alteração da autorização do serviço externo e à dispensa de serviço interno, bem como o envio de documentos, de requerimentos ou de informações relativas a esses procedimentos, são realizadas por via eletrónica, através do balcão único eletrónico dos serviços.

2 — Os registos que os serviços externos estão obrigados a manter ao abrigo da presente lei devem estar disponíveis em suporte informático.

3 — Quando, por motivos de indisponibilidade das plataformas eletrónicas, não for possível o cumprimento do disposto no n.º 1, a transmissão da informação em causa pode ser efetuada por outros meios previstos na lei, nomeadamente por telecópia, mensagem de correio eletrónico proveniente de endereço previamente comunicado por outro meio à autoridade competente ou correio registado com aviso de receção.

SECÇÃO V

Funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho

Artigo 97.º

(Revogado.)

Artigo 98.º

(Revogado.)

Artigo 99.º

(Revogado.)

SECÇÃO VI

Serviço de segurança no trabalho

Artigo 100.º

Atividades técnicas

1 — As atividades técnicas de segurança no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou técnicos de segurança no trabalho, certificados pelo organismo competente para a promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério competente para a área laboral, nos termos de legislação especial.

2 — Os profissionais referidos no número anterior exercem as respetivas atividades com autonomia técnica.

3 — (Revogado.)

Artigo 101.º

Garantia mínima de funcionamento do serviço de segurança no trabalho

1 — A atividade dos serviços de segurança deve ser assegurada regularmente no próprio estabelecimento durante o tempo necessário.

2 — A afetação dos técnicos superiores ou técnicos às atividades de segurança no trabalho, por empresa, é estabelecida nos seguintes termos:

a) Em estabelecimento industrial — até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50, dois técnicos, por cada 1500 trabalhadores abrangidos ou fração, sendo pelo menos um deles técnico superior;

b) Nos restantes estabelecimentos — até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50 trabalhadores, dois técnicos, por cada 3000 trabalhadores abrangidos ou fração, sendo pelo menos um deles técnico superior.

3 — O organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral pode determinar uma duração mais alargada da atividade dos serviços de segurança em estabelecimento em que, independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, bem como os indicadores de sinistralidade, se justifique uma ação mais eficaz.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 102.º

Informação e consulta ao serviço de segurança e de saúde no trabalho

1 — O empregador deve fornecer aos serviços de segurança no trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.

2 — Os serviços de segurança no trabalho devem ser informados sobre todas as alterações dos componentes materiais do trabalho e consultados, previamente, sobre todas as situações com possível repercussão na segurança dos trabalhadores.

3 — As informações referidas nos números anteriores ficam sujeitas a sigilo profissional, sem prejuízo de as informações pertinentes para a proteção da segurança e saúde deverem ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos, sempre que tal se mostre necessário, e aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.

SECÇÃO VII

Serviço de saúde no trabalho

Artigo 103.º

Médico do trabalho

1 — Para efeitos da presente lei, considera-se médico do trabalho o licenciado em Medicina com especialidade de medicina do trabalho reconhecida pela Ordem dos Médicos.

2 — Considera-se, ainda, médico do trabalho aquele a quem seja reconhecida idoneidade técnica para o exercício das respetivas funções, nos termos da lei.

3 — No caso de insuficiência comprovada de médicos do trabalho qualificados nos termos referidos nos números anteriores, o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde pode autorizar outros licenciados em Medicina a exercer as respetivas funções, os quais, no prazo de quatro anos a contar da respetiva autorização, devem apresentar prova da obtenção de especialidade em medicina do trabalho, sob pena de lhes ser vedada a continuação do exercício das referidas funções.

Artigo 104.º

Enfermeiro do trabalho

1 — Em empresa com mais de 250 trabalhadores, o médico do trabalho deve ser coadjuvado por um enfermeiro com experiência adequada.

2 — As atividades a desenvolver pelo enfermeiro do trabalho são objeto de legislação especial.

3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 105.º

Garantia mínima de funcionamento do serviço de saúde no trabalho

1 — O médico do trabalho deve prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar.

2 — O médico do trabalho deve conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores, desenvolvendo para este efeito a atividade no estabelecimento nos seguintes termos:

a) Em estabelecimento industrial ou estabelecimento de outra natureza com risco elevado, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fração;

b) Nos restantes estabelecimentos, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 20 trabalhadores ou fração.

3 — Ao médico do trabalho é proibido assegurar a vigilância da saúde de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de atividade por mês.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 106.º

Acesso a informação

O médico do trabalho tem acesso às informações referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 102.º, as quais se encontram sujeitas a sigilo profissional, nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo artigo.

Artigo 107.º

Vigilância da saúde

A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.

Artigo 108.º

Exames de saúde

1 — O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2 — As consultas de vigilância da saúde devem ser efetuadas por médico que reúna os requisitos previstos no artigo 103.º

3 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

4 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior.

5 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham atualidade, devendo instituir a cooperação necessária com o médico assistente.

6 — A realização do exame de admissão prevista na alínea a) do n.º 3 pode ser dispensada nos seguintes casos:

a) Em que haja transferência da titularidade da relação laboral, desde que o trabalhador se mantenha no mesmo posto de trabalho e não haja alterações substanciais nas componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador;

b) Em que o trabalhador seja contratado, por um período não superior a 45 dias, para um trabalho idêntico, esteja exposto aos mesmos riscos e não seja conhecida qualquer inaptidão desde o último exame médico efetuado nos dois anos anteriores, devendo a ficha clínica desse mesmo exame ser do conhecimento do médico do trabalho.

7 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 3, bem como a utilização de serviço de médico não habilitado nos termos do artigo 103.º, imputável ao empregador.

Artigo 109.º

Ficha clínica

1 — As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2 — A ficha clínica está sujeita ao segredo profissional, só podendo ser facultada às autoridades de saúde e aos médicos afetos ao organismo com competência para a promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a ficha clínica não deve conter dados sobre a raça, a nacionalidade, a origem étnica ou informação sobre hábitos pessoais do trabalhador, salvo quando estes últimos estejam relacionados com patologias específicas ou com outros dados de saúde.

4 — O médico responsável pela vigilância da saúde deve entregar ao trabalhador que deixar de prestar serviço na empresa cópia da ficha clínica.

5 — Em caso de cessação da atividade, as fichas clínicas devem ser enviadas para o serviço com competências para o reconhecimento das doenças profissionais na área da segurança social.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo, imputável ao empregador no caso de serviço interno, ou à entidade titular de serviço comum ou de serviço externo que não seja convencionado.

Artigo 110.º

Ficha de aptidão

1 — Face ao resultado do exame de admissão, periódico ou ocasional, o médico do trabalho deve, imediatamente na sequência do exame realizado, preencher uma ficha de aptidão e remeter uma cópia ao responsável dos recursos humanos da empresa.

2 — Se o resultado do exame de saúde revelar a inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, sendo caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3 — A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam segredo profissional.

4 — A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura com a aposição da data de conhecimento.

5 — Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que o mesmo é prestado se revelar nociva para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar tal facto ao responsável pelo serviço de segurança e saúde no trabalho e, bem assim, se o estado de saúde o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde ou outro médico indicado pelo trabalhador.

6 — O modelo da ficha de aptidão é fixado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

7 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4.

CAPÍTULO X

Disposições complementares, finais e transitórias

Artigo 111.º

Comunicações

1 — Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência.

2 — A comunicação prevista no número anterior deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhado de informação e respetivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 112.º

Informação sobre a atividade anual do serviço de segurança e de saúde no trabalho

O empregador deve prestar, no quadro da informação relativa à atividade social da empresa, informação sobre a atividade anual desenvolvida pelo serviço de segurança e de saúde no trabalho em cada estabelecimento.

Artigo 113.º

(Revogado.)

Artigo 114.º

Publicitação da lista de autorizações

Os organismos competentes nos termos da presente lei mantêm atualizada uma lista com indicação das autorizações emitidas, expressa ou tacitamente, com indicação expressa das que se encontram revogadas ou suspensas, publicitada nas respetivas páginas eletrónicas.

Artigo 115.º

Regime das contraordenações

1 — O regime geral das contraordenações laborais previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho aplica-se às infrações por violação da presente lei.

2 — O processamento das contraordenações laborais segue o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela

Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

Artigo 116.º

Taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho

Para efeitos da presente lei, as taxas médias de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho do setor são as apuradas pelo organismo competente para a produção de estatísticas laborais do ministério responsável pela área laboral, relativamente aos dados dos balanços sociais referentes aos últimos anos com apuramentos disponíveis.

Artigo 117.º

Regime transitório de autorização

1 — O disposto na secção IV do capítulo IX é aplicável aos pedidos de autorização requeridos antes da data de entrada em vigor da presente lei.

2 — As entidades que, na data da entrada em vigor da presente lei, se encontrem com pedido de autorização em fase de apreciação devem, no prazo de 30 dias, requerer ao organismo competente a marcação da vistoria prevista no artigo 88.º

3 — A falta de pedido de vistoria nos termos do número anterior determina a extinção do processo.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, o prazo para a concessão da autorização recomeça a contar a partir da data do requerimento para marcação de vistoria, sendo alargado para 120 dias.

Artigo 118.º

Alteração de estatutos

As entidades autorizadas que se encontrem a prestar atividades de segurança e de saúde no trabalho na modalidade de serviço externo, do tipo associativo, dispõem de um ano a contar da data de entrada em vigor da presente lei para adaptarem os seus estatutos de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 83.º

Artigo 119.º

Regiões autónomas

1 — Sem prejuízo das competências legislativas próprias, as competências atribuídas pela presente lei às autoridades e serviços administrativos são, nas regiões autónomas, exercidas pelos órgãos e serviços das respetivas administrações regionais.

2 — O produto das coimas aplicadas ao abrigo da presente lei pelos órgãos e serviços das administrações regionais constitui receita própria da respetiva região.

Artigo 119.º-A

Validade nacional

As autorizações e as alterações das autorizações para o serviço externo de segurança e saúde no trabalho têm validade nacional, independentemente de terem sido decididas por autoridade competente sediada no território continental ou nas regiões autónomas, nos termos do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho.

Artigo 120.º

Norma revogatória

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, são revogados:

- a) O Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro;
- b) O Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de fevereiro;
- c) O Decreto-Lei n.º 29/2002, de 14 de fevereiro;
- d) A Portaria n.º 1179/95, de 26 de setembro.

2 — A revogação da Portaria n.º 1179/95, de 26 de setembro, que aprovou o modelo de notificação da modalidade adotada pelo empregador para a organização do serviço de segurança e de saúde no trabalho, produz efeitos a partir da entrada em vigor da portaria a que se refere o artigo 113.º

3 — A revogação do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, que aprova o enquadramento nacional da segurança e saúde no trabalho, no que se refere ao setor público e aos trabalhadores que exercem funções públicas nos serviços da administração direta, indireta, regional e local, bem como nos órgãos e serviços referidos no n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, produz efeitos a partir da data de entrada em vigor do diploma que regula a mesma matéria.

Artigo 121.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

MINISTÉRIO DO AMBIENTE, ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E ENERGIA

Portaria n.º 18/2014

de 28 de janeiro

O Decreto-Lei n.º 382/99, de 22 de setembro, estabelece as normas e os critérios para a delimitação de perímetros de proteção de captações de águas subterrâneas destinadas ao abastecimento público, com a finalidade de proteger a qualidade das águas dessas captações.

A Portaria n.º 182/2012, de 8 de junho, aprovou a delimitação dos perímetros de proteção das captações localizadas no concelho de Benavente e incluídas nos polos de captação designados por Benavente, Coutada Velha, Vale Tripeiro, Foros da Charneca, Aldeia de Peixe, Samora Correia, Porto Alto, Santo Estêvão, Vila Nova de Santo Estêvão, Foros de Almada, Barrosa e São Brás.

Após terem sido constatados lapsos relativos às coordenadas dos vértices de referência da zona de proteção intermédia da captação FR2 do polo de captação de Coutada Velha, verifica-se a necessidade de proceder à alteração da Portaria n.º 182/2012, de 8 de junho, no sentido de prever os vértices 7 a 14.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Ambiente, nos termos do previsto na subalínea iv) da alínea b) do n.º 1 do Despacho de delegação de competências n.º 13322/2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 202, de 18 de outubro, e ao abrigo do

ANEXO L - LEI 146/2015

Sardoal, Serpa, Setúbal, Sines, Sousel, Vendas Novas, Viana do Alentejo, Vidigueira, Vila Nova da Barquinha e Vila Viçosa.

**Municípios que pertencem à área geográfica
e de competência do Conselho
Regional de Coimbra da Ordem dos Advogados**

Municípios de Águeda, Aguiar da Beira, Albergaria-a-Velha, Alcanena, Alcobaca, Alameda, Alvaiázere, Anadia, Ansião, Arganil, Aveiro, Batalha, Belmonte, Cantanhede, Carregal do Sal, Castanheira de Pera, Castelo Branco, Celorico da Beira, Coimbra, Condeixa-a-Nova, Covilhã, Ferreira do Zêzere, Figueira da Foz, Figueira de Castelo Rodrigo, Figueiró dos Vinhos, Fornos de Algodres, Fundão, Góis, Gouveia, Guarda, Idanha-a-Nova, Ilhavo, Leiria, Lousã, Mangualde, Manteigas, Marinha Grande, Mealhada, Meda, Mira, Miranda do Corvo, Montemor-o-Velho, Mortágua, Nazaré, Nelas, Obidos, Oleiros, Oliveira de Frades, Oliveira do Bairro, Oliveira do Hospital, Ourém, Pampilhosa da Serra, Penacova, Penalva do Castelo, Penamacor, Penedono, Penela, Pedrógão Grande, Pinhel, Pombal, Porto de Mós, Proença-a-Nova, Sabugal, Santa Comba Dão, São Pedro do Sul, Sátão, Seia, Sertão, Sever do Vouga, Soure, Tábua, Tomar, Tondela, Torres Novas, Trancoso, Vagos, Vila de Rei, Vila Nova de Foz Côa, Vila Nova de Paiva, Vila Nova de Poiares, Vila Velha de Ródão, Viseu e Vouzela.

**Municípios que pertencem à área geográfica
e de competência do Conselho
Regional da Madeira da Ordem dos Advogados**

Municípios de Calheta (Madeira), Câmara de Lobos, Funchal, Machico, Ponta do Sol, Porto Moniz, Porto Santo, Ribeira Brava, Santa Cruz, Santana e São Vicente.

**Municípios que pertencem à área geográfica
e de competência do Conselho
Regional dos Açores da Ordem dos Advogados**

Municípios de Angra do Heroísmo, Calheta (S. Jorge), Corvo, Horta, Lagoa, Lajes das Flores, Lajes do Pico, Madalena, Nordeste, Ponta Delgada, Povoação, Praia da Vitória, Ribeira Grande, Santa Cruz da Graciosa, Santa Cruz das Flores, São Roque do Pico, Velas, Vila do Porto e Vila Franca do Campo.

Lei n.º 146/2015

de 9 de setembro

Regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, bem como as responsabilidades do Estado português enquanto Estado de bandeira ou do porto, tendo em vista o cumprimento de disposições obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, da Organização Internacional do Trabalho, transpõe as Diretivas 1999/63/CE, do Conselho, de 21 de junho de 1999, 2009/13/CE, do Conselho, de 16 de fevereiro de 2009, 2012/35/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de novembro de 2012, e 2013/54/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de novembro de 2013, e procede à segunda alteração aos Decretos-Leis n.ºs 274/95, de 23 de outubro, e 260/2009, de 25 de setembro, e à quarta alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e revoga o Decreto-Lei n.º 145/2003, de 2 de julho.

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

TÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1 — A presente lei regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, bem como as responsabilidades do Estado português enquanto Estado de bandeira ou do porto, tendo em vista o cumprimento de disposições obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, da Organização Internacional do Trabalho, doravante referida abreviadamente como Convenção, e das diretivas referidas no número seguinte.

2 — A presente lei transpõe, total ou parcialmente, para a ordem jurídica interna:

a) A Diretiva 1999/63/CE, do Conselho, de 21 de junho de 1999, respeitante ao acordo relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos, celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST);

b) A Diretiva 2009/13/CE, do Conselho, de 16 de fevereiro de 2009, que aplica o Acordo celebrado pela ECSA e pela Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF), relativo à Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006, e que altera a Diretiva 1999/63/CE;

c) A Diretiva 2012/35/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de novembro de 2012, que altera a Diretiva 2008/106/CE relativa ao nível mínimo de formação de marítimos;

d) A Diretiva 2013/54/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de novembro de 2013, relativa a certas responsabilidades do Estado de bandeira no cumprimento e aplicação da Convenção.

Artigo 2.º

Definições

1 — Para efeitos da presente lei, entende-se por:

a) «Águas abrigadas», as águas compreendidas entre as linhas de base, tal como definidas no artigo 5.º da Lei n.º 34/2006, de 28 de julho, e uma linha cujos pontos distam 12 milhas náuticas das linhas de base;

b) «Armador», o proprietário de um navio ou qualquer gestor, agente ou fretador a casco nu, ou outra entidade ou pessoa a quem o proprietário tenha cedido a exploração do navio e que tenha aceite as obrigações legais que incumbem ao armador ainda que outras entidades ou pessoas as cumpram em seu nome;

c) «Arqueação bruta», a calculada nos termos das disposições do anexo 1 da Convenção Internacional sobre a Arqueação dos Navios, 1969, ou outra Convenção que a substitua; em relação a navios abrangidos pelas disposições transitórias de arqueação adotadas pela Organização Marítima Internacional (OMI), a arqueação bruta é a indicada na rubrica «Observações» do certificado internacional de arqueação dos navios (1969);

d) «Contrato de trabalho a bordo de navio», aquele pelo qual um marítimo se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a bordo de navio, a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas;

e) «Marítimo», qualquer pessoa empregada ou contratada ou que trabalhe, a qualquer título, a bordo de navio a que se aplique a presente lei;

f) «Navio», qualquer embarcação pertencente a entidade pública ou privada habitualmente afeta a atividades comerciais, com exceção de navio afeto à pesca ou atividade análoga, de navio de construção tradicional, de navio de guerra ou unidade auxiliar da marinha de guerra, de navio que navegue exclusivamente em águas interiores ou em águas abrigadas ou nas suas imediações ou em zonas abrangidas por regulamentação portuária, sendo também abrangidas, para efeitos de aplicação da presente lei, as unidades móveis de perfuração ao largo e as unidades flutuantes de produção, armazenamento e descarga que arvoram a bandeira nacional ou que operam, nos termos da legislação nacional aplicável, em zonas marítimas sob jurisdição do Estado português;

g) «Repatriamento», o regresso do marítimo ao local acordado pelas partes ou, na sua falta, ao país de residência, país de naturalidade ou ao poro de recrutamento, desde que aí seja aceite, e segundo opção do marítimo, nas circunstâncias previstas na presente lei e a expensas do armador, desde que em conformidade com a legislação que regula a entrada, saída, permanência e afastamento do território português.

2 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, não se consideram marítimos, designadamente, os seguintes trabalhadores:

a) Os pilotos do porto, inspetores, auditores, superintendentes e outros, cujo trabalho não é parte do negócio de rotina do navio;

b) Cientistas, investigadores, mergulhadores e outros, cujo trabalho não é parte do negócio de rotina do navio;

c) Os artistas convidados, técnicos de reparação, trabalhadores portuários e quaisquer outros trabalhadores, cujo trabalho a bordo é ocasional e de curto prazo sendo o seu principal local de trabalho em terra.

3 — Para efeitos de aplicação da presente lei, as dúvidas que se suscitem sobre a qualificação de um navio ou de um marítimo a bordo são decididas pela Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM), após consultar as associações nacionais representativas dos armadores e dos marítimos a bordo, dando do facto conhecimento ao diretor-geral do Secretariado Internacional do Trabalho.

4 — Na decisão sobre as dúvidas que se suscitem sobre a qualificação de um marítimo a bordo, deve atender-se aos critérios estabelecidos na resolução relativa à informação sobre grupos profissionais, adotada na 94.ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em 2006, designadamente os seguintes:

a) A duração da estadia a bordo das pessoas em causa;

b) A frequência dos períodos de trabalho passados a bordo;

c) A localização da sede principal do trabalho da pessoa;

d) A finalidade do trabalho da pessoa a bordo;

e) A semelhança das condições de trabalho e em matéria social das pessoas em causa com o que está previsto na Convenção.

Artigo 3.º

Regime do contrato de trabalho a bordo de navio

Ao contrato de trabalho a bordo de navio que arvora a bandeira portuguesa aplicam-se as regras da presente lei

e, nas matérias não reguladas, as regras gerais do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e as demais normas legais reguladoras do contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade.

TÍTULO II

Prestação de trabalho a bordo de navio

CAPÍTULO I

Admissão a trabalho a bordo de navio

Artigo 4.º

Idade mínima

1 — É proibido o trabalho a bordo de navio a quem tenha menos de 16 anos de idade.

2 — As atividades, os agentes, os processos e as condições de trabalho a bordo, proibidos a menor por serem suscetíveis de prejudicar a sua saúde ou segurança, são os constantes do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 5.º

Aptidão física e psíquica do marítimo

1 — Só pode ser admitido para trabalhar a bordo de um navio quem tenha aptidão física e psíquica para o exercício dessa atividade.

2 — A aptidão física e psíquica deve ser verificada mediante exame médico, o qual deve ser sempre realizado antes do início da prestação de trabalho.

3 — A aptidão física e psíquica dos inscritos marítimos é regulada em legislação específica.

4 — A legislação a que se refere o número anterior é igualmente aplicável à aptidão física e psíquica dos demais trabalhadores a bordo.

5 — Os registos clínicos relativos aos marítimos a bordo são confidenciais, destinam-se exclusivamente a facilitar o seu tratamento, devendo o comandante assegurar que o médico de bordo, quando exista, ou o marítimo responsável pelos cuidados médicos e a administração de medicamentos transmite aqueles ao médico do trabalho, o qual os integra nas respetivas fichas clínicas.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 5.

Artigo 6.º

Formação e qualificação

1 — Só pode trabalhar a bordo de um navio quem:

a) Possua qualificação adequada à atividade a exercer obtida, nomeadamente, através do sistema educativo ou de formação profissional;

b) Tenha concluído com aproveitamento uma formação adequada em segurança pessoal a bordo de navios.

2 — As formações e as certificações conformes com os instrumentos obrigatórios adotados pela OMI são consideradas em conformidade com os requisitos referidos no número anterior.

3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 7.º

Contrato de trabalho a bordo de navio

1 — O contrato de trabalho a bordo de navio é reduzido a escrito e deve conter os seguintes elementos:

- a) O nome ou a denominação e o domicílio ou a sede, respetivamente, do marítimo e do armador;
 - b) A naturalidade e a data de nascimento do marítimo;
 - c) O local e a data da celebração do contrato, bem como a data de início da produção dos seus efeitos;
 - d) A categoria do marítimo ou a descrição sumária das funções correspondentes;
 - e) O valor e a periodicidade da retribuição;
 - f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, o critério para a sua determinação;
 - g) As condições em que o contrato pode cessar, explicitando, nomeadamente:
- i) O prazo de aviso prévio por parte do marítimo, quando celebrado por tempo indeterminado;
 - ii) Os prazos de aviso prévio por parte do marítimo ou do armador, quando celebrado a termo certo;
 - iii) O porto de destino e, se for o caso, o período de tempo que decorra entre a chegada e a data da cessação do contrato, quando celebrado para uma viagem;
- h) As prestações em matéria de proteção da saúde e de segurança social asseguradas pelo armador ao marítimo se for o caso;
 - i) O direito do marítimo a repatriamento;
 - j) A referência ao instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, quando for o caso.

2 — O contrato de trabalho deve, ainda, garantir ao marítimo condições dignas de vida e de trabalho a bordo, de acordo com as normas obrigatórias da Convenção.

3 — O marítimo deve dispor de tempo suficiente para analisar o contrato de trabalho e aconselhar-se sobre o seu conteúdo de modo a ficar devidamente informado sobre o mesmo antes de o assinar.

4 — O contrato de trabalho a bordo é celebrado por escrito, em dois exemplares, ficando um para cada parte.

5 — O marítimo, quando se encontrar a bordo do navio, deve ter em seu poder um exemplar do respetivo contrato de trabalho.

6 — O armador deve entregar ao marítimo um documento comprovativo com o registo do seu trabalho a bordo, constituído pela cédula marítima ou documento análogo.

7 — O armador deve informar o marítimo do número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

8 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3, 4, 6 ou 7.

Artigo 8.º

Contrato de prestação de serviço a bordo de navio

1 — O marítimo vinculado por contrato de prestação de serviço deve beneficiar das condições de vida e de trabalho aplicáveis a trabalhador por conta de outrem que deem cumprimento às disposições obrigatórias da Convenção e às diretivas referidas no artigo 1.º

2 — O marítimo vinculado por contrato de prestação de serviço deve ter em seu poder, quando se encontrar a bordo do navio, um exemplar do contrato ou documento análogo emitido pelo armador.

3 — O armador deve entregar ao marítimo vinculado por contrato de prestação de serviço um documento comprovativo com o registo do seu trabalho a bordo.

4 — As contraordenações e as correspondentes sanções relativas às normas aplicáveis ao marítimo vinculado por contrato de prestação de serviço abrangem situações em que a violação se reporta a esse marítimo.

CAPÍTULO II

Condições de trabalho a bordo de navio

Artigo 9.º

Limites máximos do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 48 horas por semana.

2 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 10.º

Limites de tempo de trabalho e de descanso

1 — A atividade do marítimo está ainda sujeita, em alternativa, ao limite máximo da duração do trabalho ou ao limite mínimo de horas de descanso de acordo com os números seguintes.

2 — A duração do trabalho, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a:

- a) 14 horas em cada período de 24 horas;
- b) 72 horas em cada período de sete dias.

3 — O marítimo tem direito a um período de descanso não inferior a:

- a) 10 horas em cada período de 24 horas;
- b) 77 horas em cada período de sete dias.

4 — As 10 horas de descanso não podem ser divididas por mais de dois períodos devendo um período ter, pelo menos, 6 horas de duração.

5 — O intervalo entre dois períodos de descanso, consecutivos ou interpolados, não pode ser superior a 14 horas.

6 — A opção entre a sujeição da atividade do marítimo a um regime de duração do trabalho ou a um regime de duração do período de descanso é feita por convenção coletiva ou contrato de trabalho ou, na sua falta, pelo armador.

7 — O disposto nos n.ºs 2 a 5 pode ser afastado por convenção coletiva que preveja, nomeadamente, períodos mais frequentes e mais longos, descanso compensatório para inscritos marítimos em regime de quartos ou marítimos a bordo de navios afetos a viagens de curta duração.

8 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 4 ou 5.

Artigo 11.º

Descansos

1 — É garantido um dia de descanso semanal do marítimo a bordo.

2 — O comandante autoriza, quando possível, o desembarque do marítimo nos portos de escala do navio.

3 — A preparação e a realização de exercícios de combate a incêndio, de evacuação e dos demais previstos pela legislação nacional e por regras e instrumentos internacionais devem, na medida do possível, ser conduzidas de forma a não prejudicar os períodos de descanso ou a provocar fadiga nos marítimos a bordo.

4 — Nas situações de prevenção, designadamente ao local de máquinas quando este esteja sem presença humana, caso o período de descanso diário seja interrompido, o marítimo tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta.

5 — Por convenção coletiva, pode instituir-se um repouso compensatório nas situações a que se refere o n.º 3, bem como estabelecer-se um regime mais favorável para o marítimo do que o previsto no número anterior.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 ou 4.

Artigo 12.º

Registo dos tempos de trabalho e de descanso

1 — O armador deve ter os registos atualizados dos tempos de trabalho, incluindo o trabalho suplementar, e dos tempos de descanso, mantendo-os durante cinco anos.

2 — O registo a que se refere o número anterior deve ser redigido na língua portuguesa ou na língua ou línguas de trabalho do navio, bem como em inglês, de acordo com o modelo a aprovar por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e do mar, que terá em conta as linhas de orientação elaboradas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho.

3 — Deve ser entregue ao marítimo, mensalmente, uma cópia dos registos que a ele respeitam, rubricada pelo comandante do navio ou seu representante, bem como pelo próprio marítimo.

4 — O armador deve transmitir, às autoridades competentes que o solicitem, informações sobre os registos, bem como sobre os marítimos noturnos ou que prestem trabalho em regime de quartos.

5 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2 e constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.

Artigo 13.º

Trabalho ininterrupto em porto

1 — Em porto, o trabalho ininterrupto a bordo para a segurança de navio e manutenção e regularidade dos serviços é assegurado em regime de quartos, não devendo ser inferior a quatro horas por dia em porto de escala ou a oito horas por dia em porto de armamento.

2 — Na situação referida no número anterior, o marítimo tem direito a descanso de duração igual ao dobro das horas de trabalho prestado.

3 — O descanso a que se refere o número anterior deve ser gozado após a prestação de trabalho ou, sendo tal inviável por exigências imperiosas de funcionamento de navio, no porto de armamento no final da viagem, ou acrescido às férias ou ainda remido a dinheiro.

4 — Em embarcações costeiras, o descanso a que se refere o n.º 2 pode ainda ser gozado mediante acordo em qualquer porto nacional.

5 — Na situação a que se refere a segunda parte do n.º 3, a escolha pode ser regulada por convenção coletiva ou acordo individual ou, na sua falta, pelo empregador.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 4.

Artigo 14.º

Trabalho noturno de menor

1 — O menor não pode prestar trabalho a bordo entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, ou em período previsto em regulamentação coletiva de trabalho de, pelo menos, nove horas consecutivas que abranja um intervalo compreendido entre as zero e as cinco horas.

2 — O menor pode prestar trabalho noturno:

a) Na medida do necessário para a sua formação efetiva no quadro de programas e horários estabelecidos, desde que não ocorra no intervalo compreendido entre as 0 e as 5 horas;

b) Quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o navio, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro marítimo disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3 — Na situação a que se refere a alínea b) do número anterior, o menor tem direito a um período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 15.º

Segurança ou socorro a navio, pessoas ou carga

1 — O comandante pode exigir ao marítimo que preste o trabalho necessário à segurança imediata do navio, das pessoas a bordo ou da carga ou para socorrer outros navios ou pessoas em perigo no mar, podendo o comandante, para esse efeito, suspender os horários normais de descanso e exigir que os marítimos prestem as horas de trabalho necessárias à normalização da situação.

2 — O marítimo que tenha prestado trabalho, nos termos do número anterior, durante um período de descanso tem direito a gozar o tempo de descanso em falta, logo que possível.

3 — O trabalho prestado nos termos do n.º 1 não confere, se fora do horário de trabalho, direito a qualquer pagamento.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável a exercícios de salva-vidas, de extinção de incêndios ou outros similares, bem como a trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias.

5 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 16.º

Movimentação de carga e de mantimentos

1 — Em porto, quando não haja pessoal especializado em terra, os inscritos marítimos podem exercer funções de movimentação e arrumação de cargas a bordo ou de movimentação de mantimentos fora do navio.

2 — O trabalho prestado na situação referida no número anterior, durante o horário de trabalho, confere direito a pagamento específico regulado por convenção coletiva ou contrato de trabalho.

3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 17.º

Direito a férias

1 — O regime de férias do marítimo é o estabelecido no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O período anual de férias tem a duração mínima de dois dias e meio consecutivos por cada mês de duração do contrato de trabalho, ou proporcionalmente no caso de meses incompleto.

3 — Salvo acordo em contrário ou o disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, as férias são concedidas ao marítimo no porto de armamento, na localidade da sede do armador ou no porto de recrutamento, cabendo a escolha ao armador.

4 — O inscrito marítimo tem direito às passagens para e do local de férias, por conta do armador, em meio de transporte à escolha deste.

5 — A duração das viagens para e do local de gozo de férias não é incluída no período de férias, salvo se o inscrito marítimo utilizar meio de transporte mais demorado do que o indicado pelo armador.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 a 4.

Artigo 18.º

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

Em caso de falecimento de cônjuge, parente ou afim ou de pessoa em união de facto ou em economia comum, o marítimo pode exercer a faculdade de faltar após a chegada a porto de escala ou ao porto de armamento ou de recrutamento.

Artigo 19.º

Retribuição

1 — As prestações devidas ao marítimo, em contrapartida do seu trabalho, vencem-se por períodos certos e iguais, não superiores a um mês, salvo os subsídios de férias e de Natal.

2 — A retribuição deve, salvo estipulação em contrário ou em caso de depósito bancário, ser paga no porto de armamento ou de desembarque do marítimo.

3 — O documento a entregar ao marítimo até ao pagamento da retribuição deve indicar, além dos elementos referidos pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a taxa de conversão utilizada caso o pagamento seja efetuado em moeda diferente da acordada.

4 — O armador, a pedido do marítimo, deve efetuar o pagamento da totalidade ou de parte da retribuição a pessoa que este designar.

5 — O custo do serviço a que se refere o número anterior, caso seja cobrado ao marítimo, deve ser de montante razoável.

6 — Nas situações referidas nos n.ºs 3 e 4, caso o pagamento seja efetuado em moeda diferente da acordada, a conversão deve basear-se na taxa corrente do mercado ou na taxa oficial conforme for mais favorável para o marítimo.

7 — Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 3, 4 ou 5 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 20.º

Repatriamento

1 — O marítimo tem direito a repatriamento nas seguintes situações:

- a) Cessaçãõ do contrato de trabalho, salvo em caso de denúncia do mesmo por parte do marítimo;
- b) Doença, acidente ou outra situação de natureza clínica que seja prejudicada pela sua permanência a bordo;
- c) Naufrágio;
- d) Pirataria;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição;
- f) Suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial do armador;
- g) Recusa em viajar para zona de guerra;
- h) Após um ou mais períodos de embarque que perfizam 11 meses e 15 dias de duração.

2 — O marítimo pode exercer o direito referido no número anterior mediante comunicação ao armador ou ao seu representante nos 10 dias subsequentes à constituição do direito.

3 — O repatriamento é organizado pelo armador, que suporta as respetivas despesas, e compreende, nomeadamente:

- a) A viagem de avião ou outro meio rápido e apropriado de transporte até ao local de destino;
- b) O alojamento e a alimentação desde o desembarque até à chegada ao local de destino;
- c) A retribuição a que o marítimo teria direito se estivesse embarcado, até à sua chegada ao local de destino;
- d) O transporte de 30 quilos de bagagem pessoal até ao local de destino;
- e) O tratamento médico necessário até que o marítimo possa viajar para o local de destino, ou de que este necessite durante a viagem;
- f) Os custos administrativos decorrentes de controlo de fronteira e eventual escolta, em conformidade com a legislação que regula a entrada, saída, permanência e afastamento de território português.

4 — O armador não pode receber do marítimo qualquer quantia a título de adiantamento para cobrir as despesas do repatriamento, embora possa exigir ao marítimo o reembolso das mesmas quando a situação que lhe dê origem seja imputável a este, bem como compensar esse montante com a retribuição ou outros créditos do marítimo.

5 — O disposto no n.º 3 não prejudica o direito de o armador exigir a terceiro o pagamento das despesas efetuadas com o repatriamento, com base em disposições contratuais ou em responsabilidade civil.

6 — A autoridade portuguesa competente mais próxima do local de desembarque deve organizar e custear o repatriamento:

- a) Caso o armador não o faça, em relação a marítimo que preste serviço em navio de bandeira portuguesa;

b) Caso o armador ou o Estado de bandeira de um navio não o faça em relação a marítimo português, bem como a marítimo estrangeiro que deva ser repatriado a partir do território nacional.

7 — O Estado português pode exigir o pagamento das despesas efetuadas com o repatriamento ao armador ou ao Estado de bandeira, respetivamente, no caso da alínea a) ou b) do número anterior.

8 — Na situação referida no número anterior e enquanto o pagamento não for efetuado, a DGRM pode proceder à detenção dos navios do armador envolvido, tendo em conta os instrumentos internacionais aplicáveis, ou solicitar à autoridade competente de outro Estado que proceda à mesma.

9 — Para garantir o pagamento referido no número anterior, o armador deve constituir uma caução no valor correspondente a três meses da retribuição mínima mensal garantida por cada trabalhador a bordo, que no total não pode ser inferior a 100 meses, mediante depósito, garantia bancária ou contrato de seguro a favor do serviço competente do ministério responsável pela área do mar.

10 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 9.

Artigo 21.º

Doença e acidente

1 — O armador deve assegurar o tratamento, pagando os respetivos encargos, do marítimo que, estando em viagem, sofra doença natural ou acidente que não seja de trabalho e necessite de tratamento em terra fora do território nacional, incluindo os cuidados dentários essenciais.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deve assegurar o alojamento e a alimentação ao marítimo durante o período de tratamento, a bordo, em terra ou à espera de ser repatriado.

3 — O marítimo que tenha ocluído intencionalmente no momento da admissão doença ou lesão, ou quando estas sejam resultantes de atuação deliberada, tem direito às prestações a que se referem os números anteriores, devendo compensar o armador do respetivo custo.

4 — O marítimo não beneficiário do Serviço Nacional de Saúde tem acesso, em condições idênticas às do beneficiário, às instituições daquele para efeitos de proteção da saúde e de cuidados médicos, incluindo cuidados dentários essenciais.

5 — Compete ao armador assegurar os pagamentos de cuidados de saúde prestados em caso de doença natural ou acidente que não seja de trabalho, ao abrigo do número anterior.

6 — O regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais consta de legislação específica.

7 — Em caso de doença ou acidente do marítimo a bordo que o impossibilite de prestar atividade, o armador deve pagar àquele:

a) A retribuição ou a diferença entre esta e o subsídio de doença ou a indemnização por incapacidade temporária para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, durante o período em que o marítimo esteja a bordo ou desembarcado à espera de ser repatriado;

b) Após o período referido na alínea anterior e caso o marítimo não tenha direito ao subsídio ou à indemnização nela previstos, um montante equivalente ao primeiro ou, não sendo este determinável, correspondente a metade

da retribuição, durante 16 semanas a contar do início da doença ou do acidente.

8 — O disposto no número anterior não se aplica caso o acidente não constitua acidente de trabalho, ou caso a doença ou o acidente resulte de ato intencional do marítimo.

9 — Caso o marítimo que efetue serviço de quartos sofra problemas de saúde decorrentes da prestação de trabalho noturno, verificados em exame médico periódico ou ocasional, o armador deve, logo que possível, transferi-lo para um posto de trabalho diurno adequado.

10 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 5 ou 9 e constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 7.

Artigo 22.º

Caducidade do contrato de trabalho a termo

1 — Quando o marítimo tenha sido contratado por um prazo correspondente à duração estimada da viagem, o contrato de trabalho caduca:

a) Decorrido o tempo necessário para completar a viagem, se superior ao termo contratado;

b) Em caso de naufrágio, concluídos os trabalhos relativos à salvação de pessoas e bens;

c) Em caso de acidente ou motivo de força maior, logo que a embarcação tenha sido posta em segurança;

d) Eslando a embarcação admitida à livre prática, fundeada, amarrada ou descarregada no porto onde o contrato deva terminar, salvo estipulação em contrário.

2 — O contrato também caduca quando os factos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior ocorrerem antes do termo do prazo convencionado.

Artigo 23.º

Prestações em caso de avaria, perda de navio ou naufrágio

1 — O armador deve indemnizar o marítimo por danos patrimoniais resultantes de avaria, perda de navio ou naufrágio.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a compensação devida em caso de cessação do contrato de trabalho e a reparação de danos emergentes de acidente de trabalho, resultantes da perda de navio ou de naufrágio.

3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 24.º

Pagamentos decorrentes de falecimento do marítimo

1 — Se o marítimo falecer os seus sucessores têm direito à respetiva retribuição até ao último dia do mês seguinte àquele em que tiver ocorrido o falecimento.

2 — Se o marítimo falecer em serviço, em consequência de uma operação de salvamento do navio, os seus sucessores têm direito à respetiva retribuição até ao final da viagem se ela terminar depois do prazo referido no número anterior.

3 — Em caso de falecimento do marítimo não resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, incumbe ao armador o pagamento das despesas de funeral, na parte em que excedam o valor do subsídio atribuído pela segurança social, com o limite previsto no regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

4 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 25.º

Guarda de bens deixados a bordo

1 — O armador deve guardar os bens deixados a bordo pelo marítimo doente, acidentado ou falecido e assegurar a sua entrega ao próprio ou aos seus familiares.

2 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 26.º

Procedimento de queixa a bordo

1 — O marítimo pode apresentar, ao responsável de quem dependa diretamente, queixa oral ou escrita, sobre qualquer ocorrência que viole disposições obrigatórias da legislação relativas às matérias previstas na Convenção, no decurso da ocorrência ou no prazo contínuo de cinco dias a contar do seu termo.

2 — O responsável direto do marítimo deve decidir a questão objeto da queixa, caso tenha competência para o efeito, ou transmiti-la imediatamente ao responsável competente.

3 — A decisão sobre a queixa deve ser comunicada ao marítimo no prazo contínuo de cinco dias, podendo o responsável prorrogá-la por mais três dias, se a complexidade da matéria o exigir, devendo neste caso informar o marítimo antes do termo do prazo inicial.

4 — Se, no prazo referido no número anterior, não houver resposta ou esta não for satisfatória, o marítimo pode, nos cinco dias posteriores, apresentar a queixa ao comandante, especificando, se for caso disso, o motivo da sua insatisfação.

5 — É aplicável à decisão do comandante o disposto no n.º 3.

6 — Se a queixa não for decidida a bordo, o marítimo pode submetê-la ao armador, o qual dispõe de um prazo de 15 dias de calendário para a decidir, podendo, se necessário, consultar o marítimo em causa ou um seu representante.

7 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do marítimo de apresentar queixa diretamente ao comandante ou, em razão da matéria, à autoridade com competência para a certificação de navios e marítimos nacionais ou ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

8 — O marítimo pode solicitar a outro marítimo com conhecimentos adequados que se encontre a bordo aconselhamento confidencial e imparcial sobre os procedimentos de queixa a que pode recorrer.

9 — O marítimo tem o direito de ser assistido ou representado por outro marítimo de sua escolha que se encontre a bordo do mesmo navio em qualquer ato referente ao procedimento de queixa.

10 — O armador deve entregar ao marítimo, no momento da celebração do contrato ou aquando da entrada em vigor da presente lei, um documento que descreva os procedimentos de queixa a bordo do navio e indique os contactos das autoridades competentes, bem como, se for caso disso, o nome dos trabalhadores que podem prestar aconselhamento nos termos do n.º 8.

11 — As queixas e as respetivas decisões devem ser registadas, sendo remetida uma cópia das mesmas ao marítimo em questão.

12 — É proibida qualquer forma de represália ou tratamento mais desfavorável ao trabalhador que tenha apresentado queixa.

13 — Constitui contraordenação grave, imputável ao armador, a violação do disposto nos n.ºs 2, 9 ou 12 e constitui contraordenação leve, imputável ao armador, a violação do disposto nos n.ºs 3, 10 ou 11.

Artigo 27.º

Documentos disponíveis a bordo

1 — A bordo de navio que arvore a bandeira portuguesa devem estar disponíveis exemplares dos contratos de trabalho e dos contratos de prestação de serviço das pessoas contratadas que trabalham a bordo, bem como da presente lei, da Convenção, dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos primeiros e do acordo celebrado pela ECSA e pela ETF, relativo à Convenção, e do anexo à Diretiva 2009/13/CE, do Conselho, de 16 de fevereiro de 2009.

2 — Devem ainda estar disponíveis traduções em língua inglesa dos contratos referidos no número anterior, das normas da presente lei relativas ao repatriamento, das regras da regulamentação coletiva de trabalho que podem ser objeto de inspeção pela autoridade competente do porto em que o navio faça escala e do acordo celebrado pela ECSA e pela ETF referido no número anterior, para consulta da referida autoridade e das pessoas que trabalham a bordo, incluindo o comandante.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável a navio que arvore bandeira portuguesa e que apenas efetue viagens domésticas.

4 — O armador de navio a que se refere o n.º 1 do artigo 33.º, que arvore a bandeira portuguesa, deve conservar a bordo o certificado de trabalho marítimo válido e, em anexo, a declaração de conformidade do trabalho marítimo atualizada, ou o certificado provisório de trabalho marítimo válido, bem como afixá-los em lugar bem visível.

5 — O armador deve facultar cópia dos documentos a que se refere o número anterior, bem como da respetiva tradução em língua inglesa, caso o navio efetue viagens entre portos de diferentes países, às autoridades competentes, aos marítimos e às associações nacionais representativas dos armadores e dos marítimos que o solicitem.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 4 ou 5.

Artigo 28.º

Afixação de documentos

1 — Devem ser afixados em local acessível do navio:

a) A escala de serviço a navegar ou no porto;

b) O número máximo de horas de trabalho ou o número mínimo de horas de descanso prescrito pela legislação nacional ou por convenção coletiva de trabalho aplicável.

2 — A informação referida no número anterior deve ser redigida nas línguas portuguesa e inglesa, de acordo com o modelo aprovado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e do mar.

3 — Ficam dispensados da afixação dos documentos previstos nos números anteriores os navios que, pelas suas

características, não possibilitem tal afixação, devendo o armador garantir que os documentos estão disponíveis a bordo.

4 — Constitui contraordenação leve a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 29.º

Cumprimento da Convenção por serviços de recrutamento e colocação

Os armadores devem certificar-se, na medida do possível, de que os serviços de recrutamento e colocação, públicos ou privados, estabelecidos em Estados que não ratificaram a Convenção, cujos serviços utilizam para recrutamento e colocação dos marítimos a bordo de navios de bandeira portuguesa, respeitam as prescrições da mesma Convenção.

TÍTULO III

Responsabilidades do Estado

CAPÍTULO I

Responsabilidades como Estado de bandeira

Artigo 30.º

Cumprimento da Convenção em navio que arvora a bandeira portuguesa

1 — O cumprimento das obrigações decorrentes da legislação relativa às matérias previstas na Convenção, em navio que arvore a bandeira portuguesa, é assegurado através de um sistema de inspeção e de certificação das condições do trabalho marítimo.

2 — O sistema de inspeção e a certificação referidos no número anterior são assegurados pela autoridade com competência para a certificação de navios e marítimos nacionais.

3 — A inspeção e a certificação, quando não forem efetuadas diretamente pela autoridade referida no número anterior, podem ser realizadas por organizações reconhecidas, previamente autorizadas por aquela autoridade, nos termos dos números seguintes, não deixando a autoridade de manter sempre a plena responsabilidade pela inspeção das condições de vida e de trabalho dos marítimos a bordo dos navios que arvoram a bandeira nacional.

4 — As organizações reconhecidas a que se refere o número anterior devem:

a) Ser qualificadas como organizações reconhecidas, nos termos do Regulamento (CE) n.º 391/2009, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de abril de 2009, relativo às regras comuns para as organizações de vistoria e inspeção de navios;

b) Possuir competência e independência para o exercício das atividades de inspeção e certificação, nomeadamente:

i) Competências técnicas e conhecimentos adequados sobre o funcionamento dos navios, incluindo as condições mínimas necessárias para o trabalho a bordo dos navios, as condições de emprego, o alojamento, as instalações de lazer, a alimentação e o serviço de mcsa, a prevenção de acidentes, a proteção da saúde, os cuidados médicos, o bem-estar e a proteção em matéria de segurança social;

ii) Conhecimentos adequados sobre a legislação a que se refere o n.º 1;

c) Ser autorizadas para o efeito pela autoridade com competência para a certificação de navios e marítimos nacionais, mediante acordo escrito.

5 — À autorização a que se refere a alínea c) do número anterior, bem como à organização reconhecida e autorizada, é aplicável o disposto nos artigos 7.º a 10.º, 12.º e 13.º, nos n.ºs 2 a 5 do artigo 14.º e nas alíneas d) a f) do n.º 1 e nos n.ºs 2 a 7 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 13/2012, de 20 de janeiro, com as devidas adaptações.

6 — Constitui contraordenação punível nos termos do proémio do n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 13/2012, de 20 de janeiro, a realização de inspeções ou a emissão de certificados por organização não reconhecida, ou não autorizada para o efeito, ou cuja autorização esteja suspensa.

7 — A autorização concedida a organizações reconhecidas a que se refere o n.º 3 deve, em matéria de inspeção, abranger pelo menos a competência para exigir a correção de deficiências relativas às condições de trabalho e de vida dos marítimos que as mesmas tenham constado e a efetuar inspeções sobre essas matérias a pedido da autoridade competente do porto em que o navio faça escala.

8 — A autoridade com competência para a certificação de navios e marítimos nacionais deve dar conhecimento ao Secretariado Internacional do Trabalho da identificação das organizações reconhecidas e autorizadas, do tipo e do âmbito da respetiva autorização e de quaisquer alterações que ocorram.

Artigo 31.º

Inspeções

1 — O pessoal da autoridade com competência para a certificação de navios e marítimos nacionais e das organizações reconhecidas e autorizadas pode, no exercício de funções de inspeção:

a) Subir a bordo dos navios que arvoram a bandeira portuguesa;

b) Proceder a exames, testes ou inquéritos que julgue necessários para verificar que as disposições da legislação que aplica a Convenção são respeitadas;

c) Exigir a correção de deficiências;

d) No caso de infração grave às disposições da legislação a que se refere a alínea b) ou de risco grave para a segurança ou a saúde dos marítimos a bordo, proceder às diligências necessárias para impedir a saída do navio, até que sejam tomadas as medidas adequadas para corrigir a situação;

e) Quando não exista uma infração manifesta às disposições a que se refere a alínea b) que ponha em risco a segurança ou a saúde dos marítimos a bordo, nem antecedentes de infrações similares, prestar informações, conselhos técnicos ou recomendações em vez de promover a aplicação de sanções.

2 — As organizações reconhecidas cooperam com as administrações de controlo do Estado do porto sempre que esteja em causa um navio de bandeira portuguesa por elas classificado, em especial de modo a facilitar a retificação das deficiências detetadas no que respeita às condições de vida e de trabalho dos marítimos.

3 — Em caso de denúncia que não seja manifestamente infundada, ou havendo prova de que um navio que arvoira a bandeira portuguesa não cumpre as disposições da legislação que aplica a Convenção, ou de que apresenta falhas graves na aplicação das medidas enunciadas na declaração de conformidade do trabalho marítimo, a autoridade competente ou, a pedido desta, a organização reconhecida e autorizada deve averiguar a questão e certificar-se de que são tomadas medidas para solucionar as deficiências constatadas.

4 — O pessoal a que se refere o n.º 1 deve preservar a confidencialidade da origem de qualquer queixa, reclamação ou denúncia sobre perigos ou deficiências que possam comprometer as condições de vida e de trabalho dos marítimos a bordo, ou violação da legislação a que se refere a alínea b) do n.º 1.

5 — Ao pessoal a que se refere o n.º 1 não podem ser atribuídas tarefas em número ou de natureza tal que sejam suscetíveis de prejudicar a eficácia da inspeção ou a sua autoridade ou imparcialidade relativamente aos armadores, aos marítimos ou a qualquer outro interessado.

6 — O pessoal a que se refere o n.º 1 deve:

- a) Ter formação adequada;
- b) Não ter quaisquer interesses, diretos ou indiretos, nas atividades inspecionadas;
- c) Guardar sigilo profissional, mesmo depois de deixar o serviço, não podendo revelar segredos de fabricação ou comércio, processos de exploração ou informações de natureza pessoal de que tenha conhecimento em virtude do desempenho das suas funções.

7 — O pessoal a que se refere o n.º 1 deve elaborar relatório da inspeção realizada, remetendo cópia ao comandante, em inglês e em português, quando este seja o idioma de trabalho do navio, bem como aos representantes dos marítimos que a solicitem.

8 — A organização reconhecida deve enviar à autoridade com competência para a certificação de navios e marítimos nacionais cópia do relatório de inspeção elaborado pelo seu pessoal.

9 — O comandante deve afixar cópia do relatório no idioma ou idiomas em que a receba em local acessível do navio.

10 — A autoridade com competência para a certificação de navios e marítimos nacionais deve conservar os registos das inspeções efetuadas e publicar, no primeiro semestre de cada ano, o relatório da atividade inspetiva do ano anterior.

11 — Os inquéritos e inspeções devem ser conduzidos com diligência e de forma a que o navio só seja detido ou retido na medida do estritamente necessário.

12 — Constitui contraordenação grave, imputável à organização reconhecida e autorizada, a violação do disposto nos n.ºs 2 e 5, na segunda parte do n.º 7 e no n.º 11, e constitui contraordenação leve, imputável ao armador, a violação do disposto no n.º 9.

Artigo 32.º

Registo do resultado das inspeções

1 — O armador deve:

- a) Conservar o registo dos resultados das inspeções e de outras verificações posteriores, das anomalias importantes observadas, das datas em que procedeu à sua correção, bem

como a sua tradução em língua inglesa caso efetue viagens entre portos de diferentes países, em anexo à declaração de conformidade do trabalho marítimo;

- b) Permitir a consulta do registo às autoridades competentes, aos marítimos, às associações sindicais que os representam e às associações de empregadores representativas dos armadores.

2 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 33.º

Certificado de trabalho marítimo e declaração de conformidade do trabalho marítimo

1 — Os navios de arqueação bruta igual ou superior a 500 que arvoirem a bandeira portuguesa e efetuem viagens entre portos de diferentes países, ou que operem a partir de um porto ou entre portos de outro país, devem possuir um certificado de trabalho marítimo e uma declaração de conformidade do trabalho marítimo, ou um certificado provisório de trabalho marítimo, nos termos do presente capítulo.

2 — O armador de navio não abrangido pelo disposto no número anterior que arvoira a bandeira portuguesa pode solicitar a emissão de certificado de trabalho marítimo e de declaração de conformidade do trabalho marítimo, ou de certificado provisório de trabalho marítimo, nos termos do presente capítulo.

Artigo 34.º

Requisitos e emissão do certificado e da declaração

1 — A emissão do certificado de trabalho marítimo e da declaração de conformidade do trabalho marítimo, bem como a renovação do primeiro, dependem da verificação, através de inspeção ao navio, do cumprimento das normas reguladoras das seguintes matérias:

- a) Idade mínima;
- b) Certificados médicos;
- c) Qualificações dos marítimos;
- d) Contratos de trabalho a bordo;
- e) Recurso a serviços privados de recrutamento e colocação dos marítimos a bordo;
- f) Duração do trabalho ou horas de descanso;
- g) Lotação do navio;
- h) Alojamento;
- i) Instalações de bem-estar a bordo;
- j) Alimentação e serviço de mesa;
- k) Saúde, segurança e prevenção de acidentes;
- l) Cuidados médicos a bordo;
- m) Procedimento de queixa a bordo;
- n) Pagamento de retribuições.

2 — A inspeção para emissão de certificado de trabalho marítimo deve ser feita durante o prazo de validade do certificado provisório de trabalho marítimo e está sujeita ao disposto no número anterior.

3 — A declaração de conformidade do trabalho marítimo compreende:

- a) Uma parte 1, que indica os pontos que devem ser inspecionados de acordo com o n.º 1, as normas da legislação nacional que dão cumprimento às disposições obrigatórias da Convenção, relativas aos referidos pontos, e, sendo caso

disso, as normas da legislação nacional referentes a certas categorias de navios;

b) Uma parte II, que indica as medidas instituídas pelo armador para assegurar o respeito permanente das normas da legislação nacional a que se refere a alínea anterior nos períodos entre inspeções, bem como para promover a melhoria contínua das condições de vida e de trabalho a bordo.

4 — A autoridade competente para a certificação de navios e marítimos nacionais ou, sendo caso disso, as organizações reconhecidas e autorizadas para o efeito:

a) Efetuam as inspeções aos navios, a que se refere o n.º 1;

b) Emitem o certificado de trabalho marítimo e o certificado provisório de trabalho marítimo e renovam o primeiro;

c) Emitem a parte I da declaração de conformidade do trabalho marítimo e certificam a parte II, após o seu preenchimento pelo armador.

5 — Os modelos de certificado e da declaração a que se referem os números anteriores constam dos anexos I a III à presente lei, da qual fazem parte integrante.

6 — A autoridade com competência para a certificação de navios e marítimos nacionais mantém o registo público dos certificados e declarações emitidos e dos navios a que respeitam.

Artigo 35.º

Validade do certificado

1 — O certificado de trabalho marítimo é válido por um período de cinco anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A validade do certificado do trabalho marítimo depende da realização de uma inspeção ao navio, a realizar entre o segundo e o terceiro aniversário da data do certificado, sobre as matérias a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com resultado favorável.

3 — O resultado da inspeção a que se refere o número anterior deve ser averbado no certificado.

4 — Considera-se data de aniversário do certificado o dia e o mês de cada ano correspondentes à data de validade do certificado de trabalho marítimo.

Artigo 36.º

Renovação, caducidade e revogação

1 — A renovação do certificado de trabalho marítimo depende de inspeção com resultado favorável.

2 — O período de validade do novo certificado inicia-se na data da inspeção e termina cinco anos após:

a) O termo da validade do anterior período, caso a inspeção seja efetuada durante os últimos três meses daquela;

b) A inspeção, caso esta seja efetuada antes dos últimos três meses de validade do anterior período.

3 — O certificado de trabalho marítimo caduca:

a) Se não for feita a inspeção a que se refere o n.º 2 do artigo anterior;

b) Se não for averbado o resultado favorável da referida inspeção de acordo com o n.º 3 do artigo anterior;

c) Se o navio deixar de ser de bandeira portuguesa;

d) Se o armador cessar a exploração do navio;

e) Se houver modificações importantes na estrutura ou equipamentos do navio relativos a alojamento, espaços de lazer, alimentação e serviço de mesa, que constituiriam fundamento para a não emissão do certificado.

4 — Na situação prevista nas alíneas c), d) ou e) do número anterior a emissão de novo certificado depende de uma inspeção aprofundada com resultado favorável, a realizar nos termos do artigo 38.º

5 — A autoridade competente ou, sendo caso disso, uma organização reconhecida nos termos do n.º 4 do artigo 30.º deve revogar o certificado de trabalho marítimo quando o armador do navio deixe de respeitar de forma grave e reiterada os requisitos de que depende a respetiva emissão e não tome qualquer medida corretiva.

6 — Se o navio deixar de arvorar a bandeira portuguesa, a autoridade competente deve, logo que possível, enviar cópias do certificado de trabalho marítimo e da declaração de conformidade do trabalho marítimo relativos ao navio à autoridade congénere do Estado da nova bandeira, desde que este tenha ratificado a Convenção.

Artigo 37.º

Certificado provisório de trabalho marítimo

1 — Pode ser emitido certificado provisório de trabalho marítimo, com um período de validade de seis meses não renovável, nas seguintes situações:

a) Quando da entrega de navio novo ao armador;

b) Quando o navio mude para a bandeira portuguesa;

c) Quando um armador assuma pela primeira vez a exploração de um navio.

2 — O certificado provisório de trabalho marítimo é emitido após uma inspeção ao navio que verifique, na medida do possível, as prescrições relativas a condições de trabalho e de vida previstas no n.º 1 do artigo 34.º e tendo em conta:

a) A prova por parte do armador de que no navio se aplicam os procedimentos adequados para assegurar o cumprimento das normas reguladoras das matérias a que o certificado se refere;

b) O conhecimento por parte do comandante das normas reguladoras das matérias a que o certificado se refere e dos seus deveres tendo em conta a respetiva aplicação;

c) As informações apresentadas à autoridade competente para a emissão da declaração de conformidade do trabalho marítimo.

3 — Durante o período de validade do certificado provisório não é necessária a declaração de conformidade do trabalho marítimo.

4 — É aplicável ao certificado provisório o disposto nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 e no n.º 4 do artigo anterior.

CAPÍTULO II

Responsabilidades do Estado do porto

Artigo 38.º

Inspeção de navios de bandeira estrangeira

1 — Qualquer navio que arvore bandeira estrangeira e se encontre em porto ou fundeadouro nacional no de-

curso normal da sua atividade ou por razões inerentes à sua exploração pode ser inspecionado pela DGRM para verificar:

a) Caso o navio arvore a bandeira de um Estado que tenha ratificado a Convenção, o cumprimento das disposições obrigatórias da mesma, designadamente as relativas a condições de vida e trabalho a bordo;

b) Caso o navio arvore a bandeira de um Estado que não tenha ratificado a Convenção, se os respetivos marítimos beneficiam de um tratamento igual ou mais favorável do que o decorrente da aplicação das disposições obrigatórias da mesma Convenção.

2 — No caso de navio que arvore bandeira de um Estado que tenha ratificado a Convenção, a inspeção a que se refere o número anterior consiste na verificação da regularidade do certificado de trabalho marítimo e da declaração de conformidade do trabalho marítimo, os quais atestam, salvo prova em contrário, o cumprimento das disposições obrigatórias da mesma Convenção, exceto nos casos em que for exigida uma inspeção aprofundada.

3 — Os critérios para inspeção pelo controlo do Estado do porto dos navios que arvore bandeira estrangeira, assim como o procedimento de inspeção, detenção e de impugnação, encontram-se estabelecidos no Decreto-Lei n.º 27/2015, de 6 de fevereiro.

TÍTULO IV

Disposições complementares, transitórias e finais

Artigo 39.º

Cuidados de saúde urgentes

1 — O marítimo não beneficiário do Serviço Nacional de Saúde, afeto a navio que se encontre em porto nacional, tem acesso às instituições daquele serviço para efeitos de cuidados de saúde urgentes.

2 — Compete ao armador assegurar os pagamentos de cuidados de saúde prestados ao abrigo do número anterior.

Artigo 40.º

Instalações de bem-estar

1 — Deve ser incentivada a criação de instalações de bem-estar nos portos considerados relevantes, acessíveis a todos os marítimos, sem discriminação, independentemente do Estado de bandeira do navio, precedida de consulta às associações nacionais representativas dos armadores e dos marítimos.

2 — As instalações referidas no número anterior devem ser examinadas regularmente de modo a promover a sua adaptação tendo em conta a evolução das necessidades dos marítimos, com a participação de representantes dos marítimos e das entidades públicas e privadas responsáveis pelo seu funcionamento.

Artigo 41.º

Detenção de navio a pedido de outro Estado

A pedido da autoridade competente de outro Estado que tenha ratificado a Convenção, ou que seja membro da União Europeia, a DGRM procede à detenção de um navio enquanto não forem pagas as despesas efetuadas

com o repatriamento, efetuado pelo referido Estado, de marítimo afeto a esse navio.

Artigo 42.º

Taxas e reembolso de despesas

1 — Estão sujeitos ao pagamento de taxa os seguintes atos:

a) Inspeção de navios que arvore bandeira portuguesa para emissão do certificado de trabalho marítimo, manutenção da sua validade ou renovação do mesmo;

b) Emissão e renovação do certificado de trabalho marítimo;

c) Emissão do certificado provisório de trabalho marítimo;

d) Emissão da parte I e certificação da parte II da declaração de conformidade de trabalho marítimo.

2 — As taxas referidas no número anterior são fixadas por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e do mar.

3 — As despesas relacionadas com a detenção de navio, nas situações previstas na presente lei, são suportadas pelo armador ou o seu representante em território nacional.

4 — O produto das taxas reverte para a entidade que pratica o ato correspondente.

5 — O montante correspondente ao reembolso das despesas a que se refere o n.º 3 reverte para a entidade que as efetuou.

Artigo 43.º

Responsabilidade contraordenacional

1 — O regime geral da responsabilidade contraordenacional previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aplica-se às infrações decorrentes da violação da presente lei, sem prejuízo das competências legalmente atribuídas, nas regiões autónomas, aos respetivos órgãos e serviços regionais.

2 — Às contraordenações previstas na presente lei aplica-se o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

3 — Sempre que a DGRM, no desenvolvimento das suas funções de certificação e inspeção, verificar indícios da prática de ilícitos contraordenacionais, remete à Autoridade para as Condições do Trabalho auto de notícia.

Artigo 44.º

Duração do período de férias

1 — As normas do regime jurídico anexo ao Decreto-Lei n.º 74/73, de 1 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 104/89, de 6 de abril, e 88/96, de 3 de julho, e pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto, que regulam períodos de férias de duração mais elevada do que a prevista no n.º 2 do artigo 17.º, continuam a aplicar-se aos inscritos marítimos enquanto estiverem ao serviço do armador ao qual estejam vinculados na data da entrada em vigor da presente lei.

2 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 45.º

Regiões autónomas

A presente lei é aplicável às regiões autónomas, sem prejuízo das competências legalmente atribuídas aos respetivos órgãos e serviços regionais.

Artigo 46.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 274/95, de 23 de outubro

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 274/95, de 23 de outubro, alterado pela Lei n.º 133/99, de 3 de agosto, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 7.º

Prestação de cuidados médicos

1 — O navio com pelo menos 100 pessoas a bordo e que efetue normalmente viagens de mais de três dias deve ter um médico a bordo encarregado da assistência médica.

2 — Os restantes navios devem possuir pelo menos um marítimo devidamente qualificado responsável pela prestação de cuidados médicos e administração dos medicamentos, ou pela prestação de primeiros socorros.

3 — A qualificação do marítimo a que se refere o número anterior deve ser obtida mediante formação que seja conforme às disposições da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, 1978 (STCW), bem como atender à duração e às circunstâncias das viagens e ao número de pessoas a bordo.

4 — A qualificação dos navegadores de recreio autorizados, nos termos do artigo 8.º do Regulamento das Embarcações Utilizadas na Atividade Marítimo-Turística, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 149/2014, de 10 de outubro, a integram lotações de segurança, em cuidados médicos e administração dos medicamentos e em prestação de primeiros socorros, é regulada por portaria aprovada pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas do mar, da saúde e do turismo.»

Artigo 47.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro

Os artigos 23.º, 24.º, 28.º e 29.º do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, alterado pela Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 23.º

[...]

1 —

a)

b)

c)

d)

e)

f) Assegurar a gratuidade dos serviços prestados ao candidato a emprego não lhe cobrando, direta ou indiretamente, quaisquer importâncias em numerário ou em espécie, incluindo, no caso dos marítimos, os custos de vistos necessários à prestação de trabalho, os quais devem ficar a cargo do armador;

g)

h) No caso de recrutamento e colocação de marítimos, verificar que os mesmos são detentores da qualificação e certificação profissionais exigidas e que os contratos de trabalho respeitam a legislação e as convenções coletivas aplicáveis.

2 — Sem prejuízo do disposto na alínea f) do número anterior, cabe aos marítimos assumir os custos derivados da obtenção do certificado médico, dos certificados profissionais ou outra documentação necessária ao exercício da atividade a bordo.

3 — As agências cujo objeto principal é o recrutamento e colocação de marítimos devem implementar um sistema de gestão de qualidade.

4 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nas alíneas b) e g) do n.º 1, punível com coima de € 2800 a € 6000 ou € 12 000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa coletiva.

5 — (Anterior n.º 3.)

6 — (Anterior n.º 4.)

Artigo 24.º

[...]

1 —

2 — A agência deve ainda comunicar, por via eletrónica, ao serviço competente pelos assuntos consulares e comunidades portuguesas do ministério responsável pela área dos negócios estrangeiros, no caso de colocação no estrangeiro, no prazo mínimo de 15 dias antes da saída do território nacional, com as necessárias adaptações no caso de colocação de marítimos:

a)

b)

c)

d)

3 —

4 — A agência deve acautelar que o cidadão nacional de país terceiro candidato a emprego em território nacional, com exceção do marítimo, é detentor do título de autorização de residência em Portugal, ou outro título que lhe permita o exercício da atividade laboral, nos termos definidos na legislação aplicável.

5 — A agência que proceda ao recrutamento e colocação de marítimos a bordo deve:

a) Constituir um seguro, a regular por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e laboral, que garanta o pagamento de indemnização dos prejuízos patrimoniais causados aos marítimos pelo incumprimento das obrigações da agência ou do armador;

b) Possuir um registo atualizado de todos os marítimos recrutados ou colocados por seu intermédio, para efeitos de inspeção por parte da autoridade competente;

c) Possuir um sistema de avaliação de queixas relativas às suas atividades, devendo dar conhecimento do respetivo resultado à autoridade competente.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto, nos n.ºs 1, 2, 4 e 5, punível com coima de € 1200 a € 2600 ou € 4000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa coletiva.

Artigo 28.º

[...]

- 1 —
 2 —
 3 — A agência que proceda ao recrutamento e colocação de marítimos a bordo deve:

a) Informar os candidatos a emprego antes da celebração dos contratos de trabalho sobre direitos e deveres decorrentes dos mesmos;

b) Providenciar no sentido de que o marítimo deve dispor de tempo suficiente para analisar o contrato de trabalho e aconselhar-se sobre o seu conteúdo de modo a estar devidamente informado sobre o mesmo antes de o assinar, bem como que o contrato está conforme com a legislação e as convenções coletivas aplicáveis e que é celebrado por escrito, em dois exemplares, ficando um para cada parte.

4 — (Anterior n.º 3.)

Artigo 29.º

[...]

- 1 —
 2 —
 3 — Na fiscalização a agências que procedem ao recrutamento e colocação de marítimos a bordo, a autoridade competente é acompanhada, sempre que possível, por um inspetor da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos.»

Artigo 48.º

Alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro

Os artigos 14.º, 21.º e 77.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28 de agosto, e 3/2014, de 28 de janeiro, e pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 14.º

[...]

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 — No caso de o inquérito a que se referem os n.ºs 2 ou 3 respeitar a factos ocorridos em navio abrangido pela Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, o organismo competente pode:

a) Solicitar a colaboração da autoridade com competências específicas na aplicação da legislação decorrente da Convenção;

b) Incumbir da sua realização qualquer das entidades referidas na alínea anterior.

7 — O relatório do inquérito a que se refere o número anterior deve estar concluído e, na situação a que se refere a alínea b) do mesmo número, deve ser entregue ao organismo competente logo que possível e, em qualquer caso, nos 30 dias subsequentes à conclusão do inquérito.

Artigo 21.º

[...]

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 — Em companhia responsável pela exploração de navios abrangidos pela Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, o número de representantes dos trabalhadores é determinado do seguinte modo:

a) Em cada navio com cinco ou mais marítimos e menos de 50, um;

b) Em cada navio com 50 a 200 marítimos, três;

c) Em cada navio com mais de 200 marítimos, cinco;

d) Em relação aos demais marítimos, o resultante da aplicação do número anterior.

6 — (Anterior n.º 5.)

7 — (Anterior n.º 6.)

8 — (Anterior n.º 7.)

Artigo 77.º

[...]

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 — O comandante de navio abrangido pela Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, representa o armador na execução das atividades de prevenção, independentemente da modalidade de organização do serviço de segurança e saúde no trabalho.
 5 — (Anterior n.º 4.)»

Artigo 49.º

Norma revogatória

São revogados:

a) O Decreto-Lei n.º 74/73, de 1 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 104/89, de 6 de abril, e 88/96, de 3 de julho, e pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto;

b) O Decreto-Lei n.º 145/2003, de 2 de julho;

c) O n.º 3 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, alterado pela Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro.

Artigo 50.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em 22 de julho de 2015.

A Presidente da Assembleia da República, *Maria da Assunção A. Esteves*.

Promulgada em 21 de agosto de 2015.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendada em 24 de agosto de 2015.

Pelo Primeiro-Ministro, *Paulo Sacadura Cabral Portas*,
 Vice-Primeiro-Ministro.

ANEXO I

(a que se refere o n.º 5 do artigo 34.º)

Certificado de trabalho marítimo



REPÚBLICA
PORTUGUESA
THE PORTUGUESE
REPUBLIC

CERTIFICADO DE TRABALHO MARÍTIMO
MARITIME LABOUR CERTIFICATE

(O presente certificado deve ser acompanhado de uma Declaração de Conformidade do Trabalho Marítimo)

(This certificate shall have a Declaration of Maritime Labour Compliance attached)

Emitido nos termos dos artigos 33.º e 34.º do Regime Jurídico do Trabalho a Bordo de Navios, aprovado por (...), em conformidade com as disposições do artigo V e do Título 5 da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (adiante designada «a Convenção»)

sub a autoridade da Governo da República Portuguesa, por

(designação completa e endereço completo da autoridade competente ou da organização reconhecida)

Issued under the provisions of Articles 34 and 35 of the Legal System of Work on board Ships and Article V and Title 5 of the Maritime Labour Convention, 2006 (referred to below as "the Convention") under the authority of the Government of the Portuguese Republic, by

(full designation of the State whose flag the ship is entitled to fly)

Características do navio/Particulars of the ship

Nome do Navio Name of ship	Distintivo do Navio em Número ou Letras Distinctive number or letters	Porto de Registo Port of registry	Data de Registo Date of registry	Arqueação Bruta ¹ Gross tonnage ¹	Número IMO IMO number

Tipo de navio

Type of ship

Nome e morada do armador²

Name and address of the shipowner²

Certifica-se que:

This is to certify:

- 1 O navio foi inspecionado e verificou-se a sua conformidade com as prescrições da Convenção e com as disposições da Declaração de Conformidade do Trabalho Marítimo anexa

The ship has been inspected and verified to be in compliance with the requirements of the Convention, and the provisions of the attached Declaration of Maritime Labour Convention.

- 2 As condições de trabalho e de vida dos marítimos, tal como especificadas no n.º 1 do artigo 34.º da referida Regime Jurídico e em conformidade com o Anexo A5-1 da Convenção, correspondem às disposições da legislação nacional que aplicam a Convenção. Estas disposições nacionais constam da Declaração de Conformidade do Trabalho Marítimo, Parte I.

The seafarers' working and living conditions specified in Article 35, n.º 1 of the mentioned Legal System of Work on board Ships, and in Appendix A5-1 of

the Convention were found to correspond to the abovementioned country's national requirements implementing the Convention. These national requirements are summarized in the Declaration of Maritime Labour Compliance, Part I.

¹ Para os navios abrangidos pelas disposições transitórias relativas à arqueação adotadas pela OMI, a arqueação bruta é a indicada na rubrica OBSERVAÇÕES do Certificado Internacional de Arqueação dos Navios (1969). [Artigo II, 1, c) da Convenção].

For ships covered by the tonnage measurement interim scheme adopted by the IMO, the gross tonnage is that which is included in the REMARKS column of the International Tonnage Certificate (1969). See Article II(1)(c) of the Convention.

² "Armador" designa o proprietário do navio ou qualquer gestor, agente ou fretador a casco nu, ou outra entidade ou pessoa a quem o proprietário tenha cedido a exploração do navio e que tenha aceite as obrigações legais que incumbem ao armador ainda que outras entidades ou pessoas as cumpram em seu nome. [Artigo II, 1, j) da Convenção].

Shipowner means the owner of the ship or another organization or person, such as the manager, agent or bareboat charterer, who has assumed the responsibility for the operation of the ship from the owner and who, on assuming such responsibility, has agreed to take over the duties and responsibilities imposed on ship-owners in accordance with this Convention, regardless of whether any other organizations or persons fulfil certain of the duties or responsibilities on behalf of the shipowner. See Article II(1)(j) of the Convention.

O presente certificado é válido até sem prejuízo de inspeções realizadas de acordo com o referido Regime Jurídico e em conformidade com as disposições das Normas A5.1.3 e A5.1.4 da Convenção.

This Certificate is valid until ... subject to inspections carried out according to the mentioned Legal System and in accordance with Standards A5.1.3 and A5.1.4 of the Convention.

O presente certificado é apenas válido quando acompanhado da Declaração de Conformidade do Trabalho Marítimo emitida em (local e data).

This Certificate is valid only when the Declaration of Maritime Labour Compliance issued at on is attached.

Data da inspeção com base na qual se emite o presente certificado:

Completion date of the inspection on which this Certificate is based was:

Emitido em a

Issued at on

Assinatura da pessoa devidamente autorizada a emitir o certificado

Signature of duly authorized official issuing the certificate

(Selo branco ou carimbo da autoridade emissora, conforme apropriado)

(Seal or stamp of issuing authority, as appropriate)

AVERBAMENTOS PARA INSPEÇÃO INTERMÉDIA OBRIGATÓRIA E, SE APLICÁVEL, INSPEÇÃO SUPLEMENTAR

ENDORSEMENTS FOR MANDATORY INTERMEDIATE INSPECTION AND, IF REQUIRED, ANY ADDITIONAL INSPECTION

CERTIFICA-SE QUE o navio foi inspecionado de acordo com o referido Regime Jurídico e em conformidade com as disposições das Normas A5.1.3 e A5.1.4 da Convenção e que as condições de trabalho e de vida dos marítimos especificadas no n.º 1 do artigo 34.º da referida Regime Jurídico, em conformidade com o Anexo A5-1 da Convenção, foram consideradas conformes às prescrições da legislação nacional que aplicam a Convenção.

This is to certify that the ship was inspected according with the mentioned Legal System and in accordance with Standards A5.1.3 and A5.1.4 of the Convention and that the seafarers' working and living conditions specified in Article n.º 35, n.º 1, of the mentioned Legal System, and in accordance with Appendix A5-1 of the Convention were found to correspond to the abovementioned country's national requirements implementing the Convention.

Inspeção intermédia: Local:

Data: Place:

Intermediate inspection: Place:

Date:

(a efetuar entre a segunda e a terceira datas de aniversário do certificado)
(to be completed between the second and third anniversary dates)

Assinatura (assinatura da pessoa autorizada)
Signed (Signature of authorized official)

(Selo branco ou carimbo da autoridade emissora, conforme apropriado)
(Seal or stamp of issuing authority, as appropriate)

AVERBAMENTOS ADICIONAIS (SE APLICÁVEL)
ADDITIONAL ENDORSEMENTS (IF REQUIRED)

CERTIFICA-SE QUE o navio foi sujeito a uma inspeção adicional para verificação da sua conformidade com as prescrições nacionais que aplicam a Convenção, de acordo com o disposto no n.º 3 da Norma A3.1, da Convenção (nova registo ou alteração substancial do alojamento) ou por outros motivos.

This is to certify that the ship was subject to an additional inspection for the purpose of verifying that the ship continued to be in compliance with the national requirements implementing the Convention, as required by Standard A3.1, paragraph 3, of the Convention (re-registration or substantial alteration of accommodation) or for other reasons.

Inspeção adicional (se aplicável)

Local:

Data:

Additional inspection (if required)

Place:

Date:

Assinatura (assinatura da pessoa autorizada)
Signed (Signature of authorized official)

(Selo branco ou carimbo da autoridade emissora, conforme apropriado)
(Seal or stamp of issuing authority, as appropriate)

Inspeção adicional (se aplicável)

Local:

Data:

Additional inspection (if required)

Place:

Date:

Assinatura (assinatura da pessoa autorizada)
Signed (Signature of authorized official)

(Selo branco ou carimbo da autoridade emissora, conforme apropriado)
(Seal or stamp of issuing authority, as appropriate)

Inspeção adicional (se aplicável)

Local:

Data:

Additional inspection (if required)

Place:

Date:

Assinatura (assinatura da pessoa autorizada)
Signed (Signature of authorized official)

(Selo branco ou carimbo da autoridade emissora, conforme apropriado)
(Seal or stamp of issuing authority, as appropriate)

ANEXO II

(a que se refere o n.º 5 do artigo 34.º)

Declaração de conformidade do trabalho marítimo - Parte I

(Nota: a presente declaração deve ser anexada ao certificado de trabalho marítimo do navio)

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE DO TRABALHO MARÍTIMO – PARTE I DECLARATION OF MARITIME LABOUR COMPLIANCE – PART I

(A presente Declaração deve acompanhar o Certificado de Trabalho Marítimo do Navio)

(This Declaration must be attached to the ship's Maritime Labour Certificate)

Emitted sob a autoridade de ... (designação completa e endereço completo da autoridade competente, ou da organização reconhecida autorizada para o efeito)

Issued under the authority of...

(insert name of competent authority as defined in Article II, paragraph 1(a), of the Convention)

O navio com as seguintes características:

NOME DO NAVIO Name of ship	NÚMERO IMO IMO number	ARQUELAÇÃO BRUTA Gross tonnage

é explorado de acordo com as disposições da Norma A5.1.3 da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006.

is maintained in accordance with Standard A5.1.3 of the Convention.

O abaixo-assinado declara, em nome da autoridade competente supramencionada, que:

The undersigned declares, on behalf of the abovementioned competent authority, that:

(a) As disposições da Convenção do Trabalho Marítimo estão totalmente incorporadas nas prescrições nacionais abaixo indicadas;

The provisions of the Maritime Labour Convention are fully embodied in the national requirements referred to below;

(b) Estas prescrições nacionais estão contidas nas disposições nacionais abaixo referidas; são fornecidas explicações relativas ao conteúdo destas disposições, se necessário;

These national requirements are contained in the national provisions referenced below; explanations concerning the content of those provisions are provided where necessary;

(c) Os detalhes de qualquer disposição equivalente no conjunto, aplicável nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo VI, são fornecidos <sob a rubrica correspondente das prescrições nacionais a seguir enumeradas> <na secção a seguir prevista para o efeito>;

The details of any substantial equivalencies under Article VI, paragraphs 3 and 4, are provided <under the corresponding national requirement listed below> <in the section provided for this purpose below>;

(d) Quaisquer isenções concedidas pela autoridade competente ao abrigo do Título 3 estão claramente indicadas na secção a seguir prevista para o efeito.

Any exemptions granted by the competent authority in accordance with Title 3 are clearly indicated in the section provided for this purpose below; and

(e) As prescrições relativas a uma categoria específica de navios previstas pela legislação nacional são igualmente mencionadas sob a rubrica correspondente.

Any ship-type specific requirements under national legislation are also referenced under the requirements concerned.

1. Idade mínima (Regra 1.1)

Minimum age (Regulation 1.1)

2. Certificado médico (Regra 1.2)

Medical certification (Regulation 1.2)

3. Qualificação dos marinheiros (Regra 1.3)

Qualifications of seafarers (Regulation 1.3)

4. Contratos de trabalho marítimo (Regra 2.1)

Seafarers' employment agreements (Regulation 2.1)

5. Recurso a serviços de recrutamento e colocação privados, licenciados ou certificados ou regulamentados (Regra 1.4)

Use of any licensed or certified or regulated private recruitment and placement service (Regulation 1.4)

6. Duração do trabalho ou do descanso (Regra 2.3)

Hours of work or rest (Regulation 2.3)

7. Lotações (Regra 2.7)

Manning levels for the ship (Regulation 2.7)

8. Alojamento (Regra 3.1)

Accommodation (Regulation 3.1)

9. Instalações de lazer a bordo (Regra 3.1)

On-board recreational facilities (Regulation 3.1)

10. Alimentação e serviço de mesa (Regra 3.2)

Food and catering (Regulation 3.2)

11. Saúde e segurança e prevenção dos acidentes (Regra 4.3)

Health and safety and accident prevention (Regulation 4.3)

- 12 Assistência médica a bordo (Regra 4.1)
On-board medical care (Regulation 4.1)
- 13 Procedimentos de queixa a bordo (Regra 5.1.5)
On-board complaint procedures (Regulation 5.1.5)
- 14 Pagamento de retribuições (Regra 2.2)
Payment of wages (Regulation 2.2)

Nome:
Name:

Categoria:
Title:

Assinatura:
Signature:

Local:
Place:

Data:
Date:

(Selo ou carimbo, conforme apropriado, da autoridade emissora)
(Seal or stamp of the issuing authority, as appropriate)

(*) Rascunhar o que não interessa.

Strike out the statement which is not applicable.

DISPOSIÇÕES EQUIVALENTES NO CONJUNTO

SUBSTANTIAL EQUIVALENCIES

(Riscar o parágrafo não aplicável)

(Strike out the statement which is not applicable)

São a seguir indicadas as disposições equivalentes no conjunto, aplicáveis ou conformidade com os parágrafos 3 e 4 do Artigo VI, da Convenção, com exceção das acima mencionadas (inscrição, se aplicável):

The following substantial equivalencies, as provided under Article VI, paragraphs 3 and 4, of the Convention, except where stated above, are noted (insert description if applicable):

.....

Não é aplicável qualquer disposição equivalente no conjunto.

No equivalency has been granted.

Nome:
Name:

Categoria:
Title:

Assinatura:
Signature:

Local:
Place:

Data:
Date:

(Selo ou carimbo, conforme apropriado, da autoridade que emite a relação)

(Seal or stamp of the issuing authority, as appropriate)

ISENÇÕES

EXEMPTIONS

(Riscar o parágrafo não aplicável)

(Strike out the statement which is not applicable)

São a seguir indicadas as isenções concedidas pela autoridade competente, em conformidade com o Título 3 da Convenção:

The following exemptions granted by the competent authority as provided in Title 3 of the Convention are noted:

.....

Nenhuma isenção foi concedida.

No exemption has been granted.

Nome:
Name:

Categoria:

Title:

Assinatura:

Signature:

Local:

Place:

Data:

Date:

(Selo ou carimbo, conforme apropriado, da autoridade que emite a relação)

(Seal or stamp of the issuing authority, as appropriate)

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE DO TRABALHO MARÍTIMO PARTE II

DECLARATION OF MARITIME LABOUR COMPLIANCE PART II

Medidas adotadas para assegurar a conformidade contínua entre duas inspeções

Measures adopted to ensure ongoing compliance between inspections

As seguintes medidas foram adotadas pelo armador, cujo nome consta do Certificado de Trabalho Marítimo Anexo à presente declaração, para assegurar a conformidade contínua entre as inspeções:

The following measures have been drawn up by the shipowner, named in the Maritime Labour Certificate to which this Declaration is attached, to ensure ongoing compliance between inspections:

(Indique a seguir as medidas adotadas para assegurar a conformidade com cada um dos elementos enunciados na Parte I)

(State below the measures drawn up to ensure compliance with each of the items in Part I)

1. Idade mínima (Regra 1.1) ☐
Minimum age (Regulation 1.1)
2. Certificado médico (Regra 1.2) ☐
Medical certification (Regulation 1.2)
3. Qualificação dos marítimos (Regra 1.3) ☐
Qualifications of seafarers (Regulation 1.3)
4. Contratos de trabalho marítimo (Regra 2.1) ☐
Seafarers' employment agreements (Regulation 2.1)
5. Recurso a serviços de recrutamento e colocação privados, licenciados ou certificados ou regulamentados (Regra 1.4) ☐
Use of any licensed or certified or regulated private recruitment and placement service (Regulation 1.4)
6. Duração do trabalho ou do descanso (Regra 2.3) ☐
Hours of work or rest (Regulation 2.3)
7. Lotações (Regra 2.7) ☐
Manning levels for the ship (Regulation 2.7)
8. Alojamento (Regra 3.1) ☐
Accommodation (Regulation 3.1)
9. Instalações de lazer a bordo (Regra 3.1) ☐
On-board recreational facilities (Regulation 3.1)
10. Alimentação e serviço de mesa (Regra 3.2) ☐
Food and catering (Regulation 3.2)
11. Saúde e segurança e prevenção dos acidentes (Regra 4.3) ☐
Health and safety and accident prevention (Regulation 4.3)
12. Assistência médica a bordo (Regra 4.1) ☐
On-board medical care (Regulation 4.1)
13. Procedimentos de queixa a bordo (Regra 5.1.5) ☐
On-board complaint procedures (Regulation 5.1.5)
14. Pagamento de retribuições (Regra 2.2) ☐
Payment of wages (Regulation 2.2)

Eu, abaixo assinado, certifico que as medidas supramencionadas foram adotadas com vista a assegurar, entre as inspeções, a conformidade contínua com as prescrições citadas na Parte I.

I hereby certify that the above measures have been drawn up to ensure ongoing compliance, between inspections, with the requirements listed in Part I.

Nome do armador:

Name of shipowner:

Morada da companhia:

Company address:

Nome da pessoa autorizada a assinar:

Name of the authorized signatory:

Categoria:

Title:

Assinatura da pessoa autorizada:

Signature of the authorized signatory:

Data:

Date:

(Selo branco ou carimbo do armador)*

(Stamp or seal of the shipowner*)

As medidas supramencionadas foram verificadas por (indicar o nome da autoridade competente ou da organização reconhecida) e, após inspeção do navio, foram consideradas conformes com os objetivos estabelecidos na alínea b) do parágrafo 10 da Norma A5.1.3 relativamente às medidas que visam garantir a conformidade inicial e contínua com as prescrições enunciadas na Parte I da presente Declaração.

The above measures have been reviewed by (insert name of competent authority or duly recognized organization) and, following inspection of the ship, have been determined as meeting the purposes set out under Standard A5.1.3, paragraph 10(b), regarding measures to ensure initial and ongoing compliance with the requirements set out in Part I of this Declaration.

Nome:

Name:

Categoria:

Title:

Morada:

Address:

Assinatura:

Signature:

Local:

Place:

Dia:

Date:

(Selo ou carimbo da autoridade, conforme apropriado)

(Seal or stamp of the authority, as appropriate)

* “Armador” designa o proprietário do navio ou qualquer gestor, agente ou fletor de casco nu, ou outra entidade ou pessoa a quem o proprietário tenha cedido a exploração do navio e que tenha aceite as obrigações legais que incumbem ao armador ainda que outras entidades ou pessoas as cumpram em seu nome. (Artigo II.1, j) da Convenção).

Shipowner means the owner of the ship or another organization or person, such as the manager, agent or bareboat charterer, who has assumed the responsibility for the operation of the ship from the owner and who, on assuming such responsibility, has agreed to take over the duties and responsibilities imposed on ship-owners in accordance with this Convention, regardless of whether any other organizations or persons fulfil certain of the duties or responsibilities on behalf of the shipowner. See Article II(1)(j) of the Convention.

ANEXO III

(a que se refere o n.º 5 do artigo 34.º)

Certificado de trabalho marítimo provisório



REPÚBLICA
PORTUGUESA
THE PORTUGUESE
REPUBLIC

CERTIFICADO DE TRABALHO MARÍTIMO
PROVISÓRIO
INTERIM MARITIME LABOUR CERTIFICATE

Emitido nos termos dos artigos 34.º, n.º 4, alínea b), e do artigo 37.º do Regime Jurídico do Trabalho a Bordo de Navios, aprovado por (...), em conformidade com as

disposições do artigo V e do Título 5 da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (adiante designada “a Convenção”) sob a autoridade do Governo da República Portuguesa, por

Portuguesa, por

(designação completa e endereço completo da autoridade competente)

Issued under the provisions of Articles 34, paragraph 4, subparagraph b), and 38 of the Legal System of Work on board Ships and Article V and Title 5 of the Maritime Labour Convention, 2006 (referred to below as “the Convention”) under the authority of the Government of the Portuguese Republic by

(full designation of the State whose flag the ship is entitled to fly)

Características do navio/Particulars of the ship

Nome do Navio Name of ship	Distintivo do Navio em Nuncro ou Letras Distinctive number or letters	Porto de Registo Port of registry	Data de Registo Date of registry	Arqueação Bruta ¹ Gross tonnage ¹	Número IMO IMO number

Tipo de navio

Type of ship

Nome e morada do armador*

Name and address of the shipowner*

Para os efeitos do n.º 2 do artigo 37.º do referido Regime Jurídico, em conformidade com o n.º 7 da Norma A5.1.3 da Convenção, certifica-se que:

This is to certify, for the purposes of Standard A5.1.3, paragraph 7, of the Convention, that:

- (a) Este navio foi inspecionado, na medida do razoável e possível, relativamente às matérias indicadas no Anexo A5-I da Convenção, tendo em conta a verificação dos elementos especificados a seguir nas alíneas b), c) e d):
- This ship has been inspected, as far as reasonable and practicable, for the matters listed in Appendix A5-I to the Convention, taking into account verification of items under (b), (c) and (d) below.
- (b) O armador demonstrou, a autoridade competente ou a organização reconhecida que estão a ser aplicados a bordo do navio os procedimentos adequados para assegurar a conformidade com as disposições da Convenção;
- The shipowner has demonstrated to the competent authority or recognized organization that the ship has adequate procedures to comply with the Convention;
- (c) O comandante tem conhecimento das prescrições da Convenção e das obrigações relativas à sua aplicação;
- The master is familiar with the requirements of the Convention and the responsibilities for the implementation; and
- (d) As informações exigidas foram apresentadas à autoridade competente ou à organização reconhecida com vista à emissão de uma Declaração de Conformidade do Trabalho Marítimo.
- Relevant information has been submitted to the competent authority or recognized organization to produce a Declaration of Maritime Labour Compliance.
- O presente certificado é válido até, sem prejuízo de inspeções realizadas de acordo com o referido Regime Jurídico e em conformidade com as disposições das Normas A5.1.3 e A5.1.4 da Convenção.

This Certificate is valid until ... subject to inspections carried out according to the mentioned Legal System and in accordance with Standards A5.1.3 and A5.1.4 of the Convention.

Data da inspeção mencionada nos termos do ponto a) anterior

Completion date of the inspection referred to under (a) above was:

Emitida em B

Issued at ON

Assinatura da pessoa devidamente autorizada a emitir o certificado

Signature of duly authorized official issuing the interim certificate

(Solo branco ou carimbo da autoridade emissora, conforme apropriado)

(Seal or stamp of issuing authority, as appropriate)

¹ Para os navios abrangidos pelas disposições transitórias relativas à arqueação adotadas pelo OMI, a arqueação bruta é a indicada na rubrica OBSERVAÇÕES do Certificado Internacional de Arqueação dos Navios (1969). [Artigo II, 1, e) da Convenção].

For ships covered by the tonnage measurement interim scheme adopted by the IMO, the gross tonnage is that which is included in the REMARKS column of the International Tonnage Certificate (1969). See Article II(1)(e) of the Convention.

² “Armador” designa o proprietário do navio ou qualquer gestor, agente ou fretador a cargo do navio, ou outra entidade ou pessoa a quem o proprietário tenha cedido a exploração do navio e que tenha aceite as obrigações legais que incumbem ao armador ainda que outras entidades ou pessoas as cumpram em seu nome. [Artigo II.1, j) da Convenção].

Shipowner means the owner of the ship or another organization or person, such as the manager, agent or bareboat charterer, who has assumed the responsibility for the operation of the ship from the owner and who, on assuming such responsibility, has agreed to take over the duties and responsibilities imposed on ship-owners in accordance with this Convention, regardless of whether any other organizations or persons fulfil certain of the duties or responsibilities on behalf of the shipowner. See Article II(1)(j) of the Convention.

Lei n.º 147/2015

de 9 de setembro

Aprova o regime jurídico de acesso e exercício da atividade seguradora e resseguradora, bem como o regime processual aplicável aos crimes especiais do setor segurador e dos fundos de pensões e às contraordenações cujo processamento compete à Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, transpondo a Diretiva 2009/138/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de novembro de 2009, relativa ao acesso à quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 12/2006, de 20 de janeiro, à primeira alteração ao regime jurídico do contrato de seguro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 72/2008, de 16 de abril, à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 40/2014, de 18 de março, e revoga o Decreto de 21 de outubro de 1907 e o Decreto-Lei n.º 90/2003, de 30 de abril.

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

1 — A presente lei transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 2009/138/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de novembro de 2009, relativa ao acesso à atividade de seguros e resseguros e ao seu exercício, alterada pelas Diretivas 2011/89/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de novembro de 2011, 2012/23/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de setembro de 2012, 2013/23/UE, do Conselho, de 13 de maio de 2013, 2013/58/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de dezembro de 2013, e 2014/51/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014.

2 — No âmbito da transposição da Diretiva referida no número anterior, a presente lei:

a) Aprova o novo regime jurídico de acesso e exercício da atividade seguradora e resseguradora (RJASR);

b) Aprova o regime processual aplicável aos crimes especiais do setor segurador e dos fundos de pensões e às contraordenações cujo processamento compete à Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), salvo quando esteja especialmente prevista a aplicação de outro regime processual;

c) Altera o Decreto-Lei n.º 12/2006, de 20 de janeiro, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 180/2007, de 9 de maio, 357-A/2007, de 31 de outubro, 18/2013, de 6 de fevereiro, e 124/2015, de 7 de julho, que regula a constituição e o funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões;

d) Altera o regime jurídico do contrato de seguro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 72/2008, de 16 de abril;

e) Altera o Decreto-Lei n.º 40/2014, de 18 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro.

Artigo 2.º

Aprovação do regime jurídico de acesso e exercício da atividade seguradora e resseguradora

É aprovado, no anexo I à presente lei, da qual faz parte integrante, o regime jurídico de acesso e exercício da atividade seguradora e resseguradora (RJASR).

Artigo 3.º

Aprovação do regime processual especial

É aprovado, no anexo II à presente lei, da qual faz parte integrante, o regime processual aplicável aos crimes especiais do setor segurador e dos fundos de pensões e às contraordenações cujo processamento compete à ASF, salvo quando esteja especialmente prevista a aplicação de outro regime processual.

Artigo 4.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 12/2006, de 20 de janeiro

Os artigos 2.º, 6.º a 9.º, 11.º, 12.º, 16.º, 17.º, 19.º a 28.º, 30.º a 32.º, 34.º a 36.º, 38.º, 39.º, 45.º, 46.º, 50.º, 53.º, 55.º, 56.º, 60.º a 64.º, 78.º a 81.º, 93.º, 94.º e 97.º do Decreto-Lei n.º 12/2006, de 20 de janeiro, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 180/2007, de 9 de maio, 357-A/2007, de 31 de outubro, 18/2013, de 6 de fevereiro, e 124/2015, de 7 de julho, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

- a)
- b)
- c) “Fundo de pensões”, o património autónomo exclusivamente afeto à realização de um ou mais planos de pensões e ou planos de benefícios de saúde, podendo ainda simultaneamente estar afeto ao financiamento de um mecanismo equivalente nos termos da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto;
- d)
- e)
- f)
- g)

ANEXO M - DECRETO LEI 88/2015

Áreas a excluir (n.º de ordem)	Áreas da RFN afetadas	Função a que se destina	Fundamentação
E.53	Áreas com Risco de Erosão	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de expansão contínua a aglomerado urbano consolidado que permite o estabelecimento de uma faixa com a profundidade necessária para ocupação com construção.
E.54	Áreas com Risco de Erosão	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de expansão contínua a aglomerado urbano consolidado que permite o estabelecimento de uma faixa com a profundidade necessária para ocupação com construção.
E.55	Áreas com Risco de Erosão	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de expansão contínua a aglomerado urbano consolidado que permite o estabelecimento de uma faixa com a profundidade necessária para ocupação com construção.
E.56	Áreas com Risco de Erosão	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de expansão contínua a aglomerado urbano consolidado que permite o estabelecimento de uma faixa com a profundidade necessária para ocupação com construção.
E.57	Áreas com Risco de Erosão	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de expansão contínua a aglomerado urbano consolidado que permite o estabelecimento de uma faixa com a profundidade necessária para ocupação com construção.
E.58	Áreas com Risco de Erosão	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de pequena dimensão para expansão e colmate de solo urbano.
E.59	Áreas com Risco de Erosão	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de expansão contínua a aglomerado urbano consolidado que permite o estabelecimento de uma faixa com a profundidade necessária para ocupação com construção.
E.60	Áreas com Risco de Erosão/Cabeceiras de Linhas de Água	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de expansão contínua a aglomerado urbano consolidado que permite o estabelecimento de uma faixa com a profundidade necessária para ocupação com construção.
E.61	Áreas com Risco de Erosão/Cabeceiras de Linhas de Água	Ampliação de equipamento	Área destinada à ampliação do cemitério de Ferradosa.
E.62	Áreas com Risco de Erosão/Cabeceiras de Linhas de Água	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de expansão contínua a aglomerado urbano consolidado que permite o estabelecimento de uma faixa com a profundidade necessária para ocupação com construção.
E.63	Áreas com Risco de Erosão	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de expansão contínua a aglomerado urbano consolidado que permite o estabelecimento de uma faixa com a profundidade necessária para ocupação com construção.
E.64	Áreas com Risco de Erosão	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de pequena dimensão para expansão e colmate de solo urbano.
E.65	Áreas com Risco de Erosão/Cabeceiras de Linhas de Água	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de expansão contínua a aglomerado urbano consolidado que permite o estabelecimento de uma faixa com a profundidade necessária para ocupação com construção interligando dois aglomerados.
E.66	Áreas com Risco de Erosão	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de expansão contínua a aglomerado urbano consolidado que permite o estabelecimento de uma faixa com a profundidade necessária para ocupação com construção.
E.67	Áreas com Risco de Erosão	Expansão de áreas habitacionais e/ou de serviços	Área de expansão de aglomerado contínua à área urbana já consolidada.
E.68	Áreas com Risco de Erosão	Área para implantação de equipamento religioso	Área afeta à translação do Santuário de Santo António da Barca (medida compensatória da DIA, Barragem do Sabor).

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

Decreto-Lei n.º 88/2015

de 28 de maio

A Diretiva n.º 2014/27/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, altera as Diretivas n.ºs 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE, do Conselho, de, respetivamente, 24 de junho de 1992, 19 de outubro de 1992, 22 de junho de 1994, 7 de abril de 1998 e a Diretiva n.º 2004/37/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, a fim de as adaptar ao Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas.

O Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, estabelece um novo sistema de classificação e rotulagem de substâncias e de misturas na União, baseado no Sistema

Mundial Harmonizado de classificação e rotulagem de produtos químicos (GHS) a nível internacional, no quadro da Comissão Económica para a Europa das Nações Unidas.

As referidas Diretivas n.ºs 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE, do Conselho, e a Diretiva n.º 2004/37/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, contêm referências ao anterior sistema de classificação e de rotulagem, tendo sido alteradas pela Diretiva n.º 2014/27/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, com vista ao seu alinhamento com o novo sistema estabelecido no Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008.

O Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, revoga a Diretiva n.º 67/548/CEE, do Conselho, de 27 de junho de 1967, relativa à aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas respeitantes à classificação, embalagem e rotulagem das substâncias perigosas, bem como a Diretiva n.º 1999/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de maio de 1999, relativa à aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados-Membros respeitantes à

classificação, embalagem e rotulagem das preparações perigosas, com efeitos a partir de 1 de junho de 2015.

Todavia, até 1 de junho de 2017, não é obrigatório rotular e embalar de novo as misturas classificadas, rotuladas e embaladas, nos termos da Diretiva n.º 1999/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de maio de 1999, e respetivas alterações, transposta para a ordem jurídica interna pelo Decreto-Lei n.º 82/2003, de 23 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 63/2008, de 2 de abril, e 155/2013, de 5 de novembro, já colocadas no mercado antes de 1 de junho de 2015, de acordo com o segundo parágrafo do n.º 4 do artigo 61.º do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008.

Torna-se por isso necessário transpor a Diretiva n.º 2014/27/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro, procedendo-se à alteração dos diplomas que transpuseram para a ordem jurídica interna as Diretivas n.ºs 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE, do Conselho, e a Diretiva n.º 2004/37/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho.

Assim, o presente decreto-lei altera: o Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho, que estabelece as prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho, alterado pela Lei n.º 113/99, de 3 de agosto; a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28 de agosto, e 3/2014, de 28 de janeiro; o Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro, que consolida as prescrições mínimas em matéria de proteção dos trabalhadores contra os riscos para a segurança e a saúde devido à exposição a agentes químicos no trabalho e transpõe a Diretiva n.º 2009/161/UE, da Comissão, de 17 de dezembro de 2009; e o Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro, que regula a proteção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho.

A entrada em vigor do presente decreto-lei a 1 de junho de 2015 cumpre o prazo de transposição da Diretiva n.º 2014/27/UE e adequa as normas que, no âmbito da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, previam períodos transitórios.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas.

O projeto de diploma foi ainda publicado, para apreciação pública, na separata n.º 5 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 24 de março de 2015.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2014/27/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, que altera as Diretivas n.ºs 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE, do Conselho, e a Diretiva n.º 2004/37/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, a fim de as adaptar ao Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas.

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho

O artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho, alterado pela Lei n.º 113/99, de 3 de agosto, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1 — [...].

2 — [...]:

a) À sinalização para a colocação no mercado de substâncias e misturas perigosas, de produtos e ou equipamentos, regulada por disposições legais, salvo referência expressa em contrário;

b) [...]»

Artigo 3.º

Alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro

Os artigos 41.º, 53.º, 54.º, 59.º, 64.º e 66.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28 de agosto, e 3/2014, de 28 de janeiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 41.º

[...]

1 — [...]:

a) Substâncias e misturas que preencham os critérios de classificação ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, numa ou em várias das seguintes classes e categorias de perigo com uma ou várias das seguintes advertências de perigo:

i) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351);

ii) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B, ou 2 ou a categoria suplementar para efeitos sobre a lactação ou através dela (H360, H360D, H360FD, H360Ff, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);

iii) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A, 1B ou 2 (H340, H341);

iv) Toxicidade para órgãos-alvo específicos após exposição única, categoria 1 ou 2 (H370, H371).

b) [Revogada];

c) [Revogada];

d) [Revogada];

e) [...]

f) [...].

2 — [...].

Artigo 53.º

[...]

[...]:

a) Substâncias e misturas que preencham os critérios de classificação ao abrigo do Regulamento (CE)

n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, numa ou em várias das seguintes classes e categorias de perigo com uma ou várias das seguintes advertências de perigo:

- i) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A, 1B ou 2 (H340, H341);
- ii) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B ou 2, ou a categoria suplementar para efeitos sobre a lactação ou através dela (H360, H360D, H360FD, H360F, H360F+, H361, H361D, H361FD, H362);
- iii) Toxicidade para órgãos-alvo específicos após exposição única, categoria 1 ou 2 (H370, H371).

b) [...].

Artigo 54.º

[...]

[...]:

a) [...]

b) Substâncias e misturas que preencham os critérios de classificação ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, numa ou em várias das seguintes classes e categorias de perigo com uma ou várias das seguintes advertências de perigo:

- i) Classificadas como tóxicas para a reprodução, categorias 1A, 1B ou 2 ou com efeitos sobre a lactação ou através dela (H360, H360D, H360FD, H360F, H360F+, H361, H361D, H361FD, H362);
- ii) Classificadas na classe de perigo: toxicidade para órgãos-alvo específicos após exposição única, categoria 1 ou 2 (H370, H371).

c) [...].

Artigo 59.º

[...]

[...]:

a) Substâncias e misturas que preencham os critérios de classificação ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, numa ou em várias das seguintes classes e categorias de perigo com uma ou várias das seguintes advertências de perigo:

- i) Mutagenicidade em células germinativas, categoria 1A, 1B ou 2 (H340, H341);
- ii) Carcinogenicidade, categoria 1A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351);
- iii) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B ou 2, ou a categoria suplementar para efeitos sobre a lactação ou através dela (H360, H360D, H360FD, H360F, H360F+, H361, H361D, H361FD, H362);
- iv) Toxicidade para órgãos-alvo específicos após exposição única, categoria 1 ou 2 (H370, H371).

b) [Revogada];

c) [Revogada];

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...].

Artigo 64.º

[...]

1 — [...].

2 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a substâncias e misturas que preencham os critérios de classificação ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, numa ou em várias das seguintes classes e categorias de perigo com uma ou várias das seguintes advertências de perigo:

- a) Toxicidade aguda, categoria 1, 2 ou 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331);
- b) Corrosão cutânea, categoria 1A, 1B ou 1C (H314);
- c) Gás inflamável, categoria 1 ou 2 (H220, H221);
- d) Acrossóis inflamáveis, categoria 1 (H222);
- e) Líquido inflamável, categoria 1 ou 2 (H224, H225);
- f) Explosivos, categorias «explosivo instável», ou explosivos das divisões 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 e 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205);
- g) Substâncias e misturas auto-reativas, tipo A, B, C ou D (H240, H241, H242);
- h) Peróxidos orgânicos, tipo A ou B (H240, H241);
- i) Toxicidade para órgãos-alvo específicos após exposição única, categoria 1 ou 2 (H370, H371);
- j) Toxicidade para órgãos-alvo específicos após exposição repetida, categoria 1 ou 2 (H372, H373);
- k) Sensibilização respiratória, categoria 1, subcategoria 1A ou 1B (H334);
- l) Sensibilização cutânea, categoria 1, subcategoria 1A ou 1B (H317);
- m) Carcinogenicidade, categoria 1A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351);
- n) Mutagenicidade em células germinativas, categoria 1A, 1B ou 2 (H340, H341);
- o) Toxicidade reprodutiva, categoria 1A ou 1B (H360, H360F, H360FD, H360F+, H360D, H360DF).

3 — [Revogado].

4 — [Revogado].

5 — [Revogado].

6 — [Revogado].

Artigo 66.º

[...]

1 — [...]:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

- g) [...]
- h) [...]
- i) [...]
- j) [...]
- k) [...]
- l) [...]
- m) [...]
- n) [...]
- o) Suscetíveis de provocar a exposição a poeiras de madeira de folhosas.

2 — [...].»

Artigo 4.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro

Os artigos 3.º, 7.º e 16.º do Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

[...]

[...]:

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]:

i) Qualquer agente químico que preencha os critérios para ser classificado como perigoso na acção das classes de perigo físico e/ou para a saúde estabelecidas no Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, quer o agente químico esteja ou não classificado ao abrigo desse Regulamento;

ii) Qualquer agente químico que, embora não preencha os critérios para ser classificado como perigoso nos termos da subalínea anterior, possa, devido às suas propriedades físico-químicas, químicas ou toxicológicas e à forma como é utilizado ou está presente no local de trabalho, apresentar riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, incluindo qualquer agente químico que esteja sujeito a um valor limite de exposição profissional estabelecido no presente diploma;

- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]
- g) [...]
- h) [...]
- i) [...]
- j) [...]
- k) [...]
- l) [...]
- m) [...].

Artigo 7.º

[...]

- 1 — [...].
- 2 — [...]:

a) [...]

b) As informações sobre segurança e saúde constantes das fichas de dados de segurança, nos termos do Regulamento (CE) n.º 1907/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de dezembro de 2006, relativo ao registo, avaliação, autorização e restrição dos produtos químicos (REACH) e outras informações suplemen-

tares necessárias à avaliação de risco fornecidas pelo fabricante, designadamente a avaliação específica dos riscos para os utilizadores;

- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]
- g) [...]
- h) [...]
- i) [...].

3 — [...].

4 — [...].

5 — [...].

6 — [...].

7 — [...].

8 — [...].

Artigo 16.º

[...]

1 — [...].

2 — [...]:

- a) [...]
- b) [...]

c) As fichas de dados de segurança disponibilizadas pelo fornecedor, nos termos dos requisitos que lhes são aplicáveis por força do Regulamento (CE) n.º 1907/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de dezembro de 2006, relativo ao registo, avaliação, autorização e restrição dos produtos químicos (REACH);

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...].

3 — [...].

4 — [...].

5 — [...].»

Artigo 5.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro

Os artigos 2.º, 3.º, 5.º, 7.º, 8.º, 12.º, 18.º, 19.º, 20.º e 22.º do Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1 — O presente diploma é aplicável às situações em que os trabalhadores estão ou podem estar expostos a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho, no âmbito das atividades definidas no regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

2 — [...].

3 — Nas atividades em que haja risco de exposição ao amianto, são aplicáveis as medidas de proteção previstas no regime jurídico relativo à proteção sanitária dos trabalhadores contra os riscos de exposição ao amianto durante o trabalho, salvo na parte em que o presente diploma for mais favorável à segurança e à saúde dos trabalhadores.

4 — [...].

Artigo 3.º

[...]

1 — [...]:

a) «Agente cancerígeno» qualquer substância ou mistura que preencha os requisitos para ser classificada como agente cancerígeno das categorias 1A ou 1B, previstos no Anexo I do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008;

b) «Agente mutagénico» qualquer substância ou mistura que preencha os requisitos para ser classificada como agente mutagénico de células germinativas das categorias 1A ou 1B, previstos no Anexo I do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008;

c) [...].

2 — São ainda considerados como cancerígenos as substâncias, as misturas, os trabalhos e os processos seguintes:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) Trabalhos susceptíveis de provocar a exposição a poeira de madeira de folhosas;

f) As substâncias ou as misturas que se libertem nos processos referidos nas alíneas anteriores.

Artigo 5.º

[...]

1 — O empregador deve evitar ou reduzir a utilização de agentes cancerígenos ou mutagénicos, substituindo-os por substâncias, misturas ou processos que, nas condições de utilização, não sejam perigosos ou impliquem menor risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2 — [...].

3 — [...].

Artigo 7.º

[...]

Sem prejuízo do disposto em matéria de obrigações gerais do empregador e informação e consulta dos trabalhadores previstas no regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, nas atividades em que exista risco de contaminação por agentes cancerígenos ou mutagénicos, o empregador deve tomar medidas para:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...].

Artigo 8.º

[...]

1 — [...]:

a) [...]

b) As quantidades de substâncias ou misturas fabricadas ou utilizadas que contenham agentes cancerígenos ou mutagénicos;

c) [...]

d) [...].

2 — O Departamento de Protecção contra Riscos Profissionais, a Autoridade para as Condições do Trabalho e as autoridades da saúde têm acesso à informação referida no número anterior, sempre que o solicitem.

3 — [...].

Artigo 12.º

[...]

1 — Sem prejuízo do disposto em matéria de exames de saúde no regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, o empregador deve assegurar a vigilância da saúde dos trabalhadores em relação aos quais o resultado da avaliação revele a existência de riscos, através de exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais, devendo em qualquer caso os primeiros ser realizados antes da exposição aos riscos.

2 — [...].

3 — [...].

4 — [...].

5 — [...].

6 — [...].

7 — [...].

Artigo 18.º

[...]

1 — Constitui contraordenação muito grave a violação dos artigos 4.º e 5.º, das alíneas a) a e), g) c f) a n) do artigo 6.º, do artigo 13.º e do n.º 3 do artigo 14.º

2 — Constitui contraordenação grave a violação das alíneas f), h) e i) do artigo 6.º, do artigo 7.º, dos artigos 8.º, 9.º, 10.º, 11.º e 12.º, dos n.ºs 1, 2, 4 e 5 do artigo 14.º e dos artigos 15.º, 16.º e 17.º

3 — O regime geral das contraordenações laborais previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho aplica-se às infrações por violação do presente diploma.

4 — O processamento das contraordenações laborais segue o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

Artigo 19.º

[...]

A fiscalização do cumprimento do presente diploma compete à Autoridade para as Condições do Trabalho e à Direção-Geral da Saúde, no âmbito das respetivas competências.

Artigo 20.º

[...]

Sem prejuízo das competências legislativas próprias, as competências atribuídas pelo presente diploma às autoridades e serviços administrativos são, nas Regiões Autónomas, exercidas pelos órgãos e serviços das respetivas administrações regionais.

Artigo 22.º

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — O presente diploma aplica-se aos trabalhos suscetíveis de provocar a exposição a poeira de madeira de folhosas e às substâncias ou misturas que neles se libertem, bem como ao valor limite de exposição profissional para a referida poeira a partir de 30 de abril de 2003.»

Artigo 6.º

Alteração do anexo ao Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro

O anexo ao Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro, passa a ter a redação constante do anexo ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante.

Artigo 7.º

Norma revogatória

São revogados as alíneas b), c) e d) do n.º 1 do artigo 41.º, as alíneas b) e c) do artigo 59.º e os n.ºs 3, 4, 5 e

6 do artigo 64.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28 de agosto, e 3/2014, de 28 de janeiro.

Artigo 8.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no dia 1 de junho de 2015.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 23 de abril de 2015. — *Pedro Passos Coelho* — *Paula Maria von Hafe Teixeira da Cruz* — *Paulo José de Ribeiro Moita de Macedo* — *Luís Pedro Russo da Mota Soares*.

Promulgado em 13 de maio de 2015.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 14 de maio de 2015.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

ANEXO

(a que se refere o artigo 6.º)

ANEXO

Valores limite de exposição profissional

Nome do agente	Número do EINECS (*)	Número do CAS (*)	Valores limite		Notas	Medidas transitorias
			Mg/m³ (*)	Ppm (*)		
Benzeno	200-753-7	71-43-2	(⁵) 3,25	(⁵) 1	Pele (⁶)	Valor limite: 3 ppm (~ 9,75 mg/m³) até 27 de junho de 2003.
Cloreto de vinilo monómero	200-831-0	75-01-4	(⁵) 7,77	(⁵) 3		
Poeira de madeira de folhosas			(⁵) 5,00			

(*) EINECS: Inventário Europeu das Substâncias Químicas Existentes.

(*) CAS: Chemical Abstract Service.

(*) Mg/m³: miligramas por metro cúbico de ar a 20°C e 101,3 kPa (pressão de 760 mm de mercúrio).

(*) Ppm: partes por milhão em volume no ar (ml/ml).

(*) Medidas ou calculados em relação a um período de referência de oito horas.

(*) Possibilidade de contribuição considerável para a carga corporal total devido a exposição cutânea.

(*) Fração inalável: se a poeira de madeira de folhosas estiver misturada com outra poeira de madeira, o valor aplicar-se-á a todas as poeiras presentes na mistura.

Portaria n.º 157/2015

de 28 de maio

Ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º, no artigo 10.º e no n.º 1 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro, manda o Governo, pelo Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente diploma aprova a medida de Apoio Técnico à Criação e Consolidação de Projetos (ATCP), no âmbito do Programa de Apoio ao Empreendedorismo, previsto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro.

Artigo 2.º

Objetivos

O ATCP tem como objetivos, nomeadamente:

- Promover o empreendedorismo, a criação de empresas e o autoemprego;
- Apoiar a criação de pequenos projetos de investimento enquadrados por iniciativas de apoio ao empreendedorismo e à criação de novos empregos, nomeadamente na estruturação do projeto, mitigação de riscos do negócio, angariação de fontes de financiamento, e na sustentabilidade, desenvolvimento e consolidação dos projetos;
- Proporcionar o desenvolvimento de competências em empreendedorismo;
- Acompanhar e apoiar a consolidação dos projetos na fase inicial da respetiva implementação.

ANEXO N - LEI N° 28/2016

Veterinária apresenta à comissão parlamentar competente, o relatório previsto no n.º 10 do artigo 3.º

Artigo 6.º

Regulamentação

A presente lei é regulamentada no prazo de 90 dias, ouvidas a Associação Nacional de Municípios Portugueses, a Associação Nacional de Freguesias, a Ordem dos Médicos Veterinários e a Associação Nacional de Médicos Veterinários dos Municípios.

Artigo 7.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação.

Aprovada em 9 de junho de 2016.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

Promulgada em 28 de julho de 2016.

Publique-se.

O Presidente da República, *MARCELO REBELO DE SOUSA*.

Referendada em 10 de agosto de 2016.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

Lei n.º 28/2016

de 23 de agosto

Combate as formas modernas de trabalho forçado, procedendo à décima primeira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à quinta alteração ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e à terceira alteração ao regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro.

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e do regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 174.º e 551.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, e 120/2015, de

1 de setembro, e 8/2016, de 1 de abril, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 174.º

[...]

1 —

2 — A empresa de trabalho temporário e o utilizador de trabalho temporário, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com a empresa de trabalho temporário ou com o utilizador se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são subsidiariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador e pelos encargos sociais correspondentes, assim como pelo pagamento das respetivas coimas.

Artigo 551.º

[...]

1 —

2 —

3 —

4 — O contratante e o dono da obra, empresa ou exploração agrícola, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com o contratante, dono da obra, empresa ou exploração agrícola se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo subcontratante que executa todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, assim como pelo pagamento das respetivas coimas.»

Artigo 3.º

Alteração ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho

O artigo 16.º do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28 de agosto, e 3/2014, de 28 de janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, e pela Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 16.º

[...]

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — O dono da obra, empresa ou exploração agrícola e a empresa utilizadora ou adjudicatária de obra ou serviço, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com o dono da obra, empresa ou exploração agrícola, empresa utilizadora ou adjudicatária de obra ou serviço se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelas violações das disposições legais relativas à segurança e saúde dos trabalhadores temporários, dos que lhe forem cedidos ocasionalmente ou dos trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços, cometidas durante o exercício da atividade nas suas instalações, assim como pelo pagamento das respetivas coimas.»

Artigo 4.º**Alteração ao regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário**

O artigo 13.º do regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, alterado pelas Leis n.ºs 5/2014, de 12 de fevereiro, e 146/2015, de 9 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 13.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — O utilizador, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com aquele se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelo incumprimento, por parte da empresa de trabalho temporário, dos encargos e obrigações legais relativas aos trabalhadores, bem como pelo pagamento das respetivas coimas.»

Artigo 5.º**Entrada em vigor**

A presente Lei entra em vigor 30 dias após a data da sua publicação.

Aprovada em 20 de julho de 2016.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

Promulgada em 10 de agosto de 2016.

Publique-se.

O Presidente da República, *MARCELO REBELO DE SOUSA*.

Referendada em 10 de agosto de 2016.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

Lei n.º 29/2016**de 23 de agosto****Regime de apoio à agricultura familiar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira**

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

CAPÍTULO I**Objeto e âmbito****Artigo 1.º****Objeto**

A presente lei estabelece um regime contributivo para a agricultura familiar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, aplicável aos contribuintes abrangidos pelo

regime simplificado de tributação previsto no Código do Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares.

Artigo 2.º**Âmbito**

1 — São abrangidos pelo regime especial previsto na presente lei:

a) Os produtores agrícolas com domicílio fiscal nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, que tenham aberto atividade agrícola na Administração Tributária de acordo com o Código da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, depois de 31 de dezembro de 2010, que mantenham a mesma à data de 1 de janeiro de 2017, bem como todos os que abram atividade a partir de 31 de dezembro de 2016, que exerçam efetiva atividade profissional na exploração agrícola ou equiparada;

b) Os cônjuges dos produtores agrícolas identificados na alínea a) que exerçam efetiva atividade profissional na exploração, com caráter de regularidade e permanência;

c) Os trabalhadores que exercem atividades agrícolas ou equiparadas, depois de 31 de dezembro de 2010, sob autoridade de um produtor agrícola, enquanto entidade empregadora, seu familiar, em explorações que tenham por objeto principal a produção agrícola e que mantenham esse exercício à data de 1 de janeiro de 2017, bem como todos os trabalhadores que sejam admitidos a partir de 31 de dezembro de 2016 nas mesmas condições.

2 — As pessoas que vivem em união de facto nas condições previstas na Lei n.º 7/2001, de 11 de maio, alterada pelas Leis n.ºs 23/2010, de 30 de agosto, e 2/2016, de 29 de fevereiro, são abrangidas pelo presente regime nos termos aplicáveis aos cônjuges.

3 — Para efeitos do disposto nas alíneas a) e c) do n.º 1, consideram-se equiparadas a «atividades e explorações agrícolas» as atividades e explorações de silvicultura, pecuária, hortofloricultura, floricultura, avicultura e apicultura, ainda que nelas a terra tenha uma função de mero suporte de instalações.

4 — Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 1, entende-se por «familiar» apenas os ascendentes e descendentes na linha reta em 1.º e 2.º grau, do produtor agrícola, enquanto entidade empregadora, que façam parte do seu agregado familiar, designadamente vivam em situação de economia comum e que com o produtor agrícola exerçam a respetiva atividade de forma regular e permanente.

CAPÍTULO II**Produtores agrícolas****Artigo 3.º****Base de incidência contributiva e taxas**

1 — As taxas contributivas aplicáveis aos produtores agrícolas referidos na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior são as seguintes:

a) 8 % do valor do indexante dos apoios sociais (IAS) no caso de rendimentos mensais declarados de valor inferior a 1,5 (uma e meia) vezes o IAS, com exceção dos rendimentos abrangidos pela alínea b) do n.º 1 do artigo 139.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social;

ANEXO O - DECRETO-LEI 106/2017

dos índices de referência e à utilização de um índice de referência, nos termos do n.º 2 do artigo 28.º e do n.º 1 do artigo 29.º do Regulamento, nos contratos financeiros referidos no n.º 18 do artigo 3.º do Regulamento;

c) A Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) é a autoridade competente para a supervisão dos deveres relativos à alteração e cessação dos índices de referência e à utilização de um índice de referência, nos termos do n.º 2 do artigo 28.º e do n.º 1 do artigo 29.º do Regulamento, quando as entidades supervisionadas referidas nas alíneas c), d) e g) do n.º 17 do artigo 3.º do Regulamento utilizarem um índice de referência nos termos da alínea b) do n.º 7 do artigo 3.º do Regulamento.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 40.º do Regulamento, a CMVM é a autoridade responsável por coordenar a cooperação e a troca de informações com a Comissão Europeia, a Autoridade Europeia dos Valores Mobiliários e dos Mercados e as autoridades competentes dos outros Estados-Membros.

Artigo 3.º

Coordenação nacional

1 — Nas matérias previstas no Regulamento, a CMVM, o Banco de Portugal e a ASF cooperam entre si para o exercício coordenado dos poderes de supervisão.

2 — A CMVM consulta o Banco de Portugal e a ASF relativamente às seguintes matérias:

a) Reconhecimento de um índice de referência como crítico, nas situações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 20.º do Regulamento;

b) Administração obrigatória de um índice de referência crítico, prevista no n.º 3 do artigo 21.º do Regulamento;

c) Contribuição obrigatória para um índice de referência crítico, prevista nos n.ºs 6, 7 e 9 do artigo 23.º do Regulamento;

d) Revogação ou suspensão da autorização ou do registo, previstas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 35.º do Regulamento;

e) Participação num colégio, no caso previsto no n.º 3 do artigo 46.º do Regulamento.

3 — A CMVM informa imediatamente o Banco de Portugal e a ASF quanto:

a) Ao exercício da supervisão dos administradores de índices de referência e dos fornecedores de dados de cálculo, sempre que se justifique;

b) As decisões finais das matérias referidas no número anterior;

c) À informação recebida relativamente ao n.º 1 do artigo 21.º e aos n.ºs 2, 3, 4 e 11 do artigo 23.º do Regulamento.

4 — O Banco de Portugal e a ASF cooperam com a CMVM para o exercício, por esta, dos poderes de supervisão relativamente às entidades supervisionadas que estejam também sujeitas à supervisão daquelas autoridades.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

1 — O presente decreto regulamentar entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

2 — A entrada em vigor do presente decreto regulamentar não prejudica a aplicação dos prazos previstos no artigo 59.º do Regulamento.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 8 de junho de 2017. — *António Luís Santos da Costa* — *Carolina Maria Gomes Ferra*.

Promulgado em 3 de julho de 2017.

Publique-se.

O Presidente da República, *MARCELLO REBELO DE SOUSA*.

Referendado em 6 de julho de 2017.

Pelo Primeiro-Ministro, *Augusto Ernesto Santos Silva*,
Ministro dos Negócios Estrangeiros.

TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Decreto-Lei n.º 106/2017

de 29 de agosto

O regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, constante da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28 de agosto, e 3/2014, de 28 de janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, e pelas Leis n.ºs 146/2015, de 9 de setembro, e 28/2016, de 23 de agosto, estabelece, nos n.ºs 5 e 6 do artigo 7.º, a publicação anual e a adequada divulgação de informação estatística sobre acidentes de trabalho, com a caracterização adequada a contribuir para estudos epidemiológicos, a conceção de programas e medidas de prevenção de riscos profissionais de âmbito nacional e setorial e o controlo periódico dos resultados.

O regime jurídico da reparação de acidentes de trabalho, constante da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, prevê, no artigo 87.º, que, em caso de acidente de trabalho, o empregador que tenha transferido a responsabilidade para um segurador deve participar a este a ocorrência, por meio informático, podendo porém, no caso de microempresa, participar em suporte de papel.

Atualmente, a produção de informação estatística sobre acidentes de trabalho regulada pelo Decreto-Lei n.º 362/93, de 15 de outubro, tem custos administrativos muito elevados decorrentes da circunstância de o serviço da área governativa responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico receber informação do universo dos acidentes de trabalho em suporte de papel que dificulta o tratamento de dados informáticos. Para obviar a esta dificuldade, determina-se que os empregadores, ao participar acidentes de trabalho aos seguradores, devem utilizar um novo modelo uniforme aprovado para o efeito.

Assim é revogado o Decreto-Lei n.º 362/93, de 15 de outubro, mas apenas na parte relativa ao regime de informação estatística sobre acidentes de trabalho cuja responsabilidade pela reparação tenha sido transferida para um segurador (setor privado incluindo o cooperativo e o social, e a trabalhadores independentes e setor público).

Foram ouvidos os órgãos próprios das Regiões Autónomas, os membros da Comissão Permanente de Concertação

Social do Conselho Económico e Social e o Conselho Superior de Estatística.

Foi promovida a audição da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões e da Associação Portuguesa de Seguradores.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei regula a recolha, publicação e divulgação da informação estatística oficial sobre acidentes de trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito

O presente decreto-lei é aplicável ao setor privado, incluindo o cooperativo e o social, bem como a trabalhadores independentes e às entidades públicas que tenham transferido a responsabilidade de reparação do acidente de trabalho para um segurador.

Artigo 3.º

Participação de acidente de trabalho

1 — No cumprimento do dever previsto no artigo 87.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, o empregador ou o trabalhador independente sinistrado deve, na participação de acidente de trabalho ao segurador, utilizar o modelo aprovado para o efeito.

2 — Os seguradores devem enviar ao serviço da área governativa responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico:

a) Em relação a participações recebidas em suporte eletrónico de dados por meio informático, informação referente a matérias discriminadas em portaria;

b) Em relação a participações recebidas em suporte de papel, designadamente por parte de microempresas de trabalhadores independentes ou de serviço doméstico, a respetiva cópia digitalizada, bem como a informação em suporte eletrónico de dados por meio informático de alguns elementos destas participações discriminados em portaria.

Artigo 4.º

Informação adicional sobre acidentes de trabalho

As entidades referidas no artigo 2.º devem enviar ao serviço da área governativa responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico informação adicional para se proceder ao encerramento do processo de recolha de informação estatística relativa aos acidentes de trabalho.

Artigo 5.º

Recolha, tratamento e transmissão centralizada de informação relativa a acidentes de trabalho

Os seguradores e as respetivas associações representativas podem, mediante acordo com o serviço da área governativa responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico, instituir sistemas cen-

tralizados de recolha, tratamento e transmissão de dados relativos aos acidentes de trabalho, para efeitos do n.º 2 do artigo 3.º e do artigo anterior.

Artigo 6.º

Produção e divulgação

O serviço da área governativa responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico assegura a produção e divulgação das estatísticas oficiais sobre acidentes de trabalho, no âmbito da delegação de competências do Instituto Nacional de Estatística, I. P.

Artigo 7.º

Dados pessoais

O registo e o tratamento informático dos elementos estatísticos a que se refere o presente decreto-lei devem assegurar a proteção de dados pessoais, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 8.º

Contraordenações laborais

1 — Constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 1 do artigo 3.º

2 — O regime geral das contraordenações laborais previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aplica-se à infração decorrente da violação do artigo previsto no número anterior.

3 — O processamento das contraordenações laborais segue o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

Artigo 9.º

Contraordenações estatísticas

1 — Constitui contraordenação grave, punida com coima prevista no n.º 2 do artigo 27.º da Lei n.º 22/2008, de 13 de maio, a violação do disposto no n.º 2 do artigo 3.º e no artigo 4.º, e do prazo de envio de informações estabelecido em portaria, a que se refere o artigo seguinte.

2 — A negligência é punível.

3 — O regime previsto nos n.ºs 3 a 6 do artigo 27.º e nos artigos 28.º a 31.º da Lei n.º 22/2008, de 13 de maio, aplica-se às contraordenações previstas no n.º 1.

Artigo 10.º

Regulamentação

O modelo de participação de acidentes de trabalho, o conteúdo das informações a que se refere o n.º 2 do artigo 3.º e da informação adicional a que se refere o n.º 1 do artigo 4.º, bem como o prazo e a forma de envio destas informações e do suporte digital de participações de acidentes de trabalho feitas em suporte de papel são aprovados por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e laboral, ouvidas as associações representativas dos seguradores.

Artigo 11.º

Aplicação às Regiões Autónomas

Na aplicação do presente decreto-lei às Regiões Autónomas, são tidas em conta as competências legais e regulamentares atribuídas aos respetivos órgãos e serviços regionais.

Artigo 12.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 362/93, de 15 de outubro, na parte relativa ao regime de informação estatística sobre acidentes de trabalho no setor privado incluindo o cooperativo e o social, e a trabalhadores independentes.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 22 de junho de 2017. — *Augusto Ernesto Santos Silva* — *Mário José Gomes de Freitas Centeno* — *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Promulgado em 28 de junho de 2017.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendado em 30 de junho de 2017.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

I SÉRIE



Depósito legal n.º 8814/85 ISSN 0870-9963

Diário da República Eletrónico:

Endereço Internet: <http://dre.pt>

Contactos:

Correio eletrónico: dre@incm.pt

Tel.: 21 781 0870

Fax: 21 394 5750

ANEXO P - LEI N.º 102/2009

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA**Lei n.º 102/2009****de 10 de Setembro****Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho**

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

CAPÍTULO I**Disposições gerais****SECÇÃO I****Objecto, âmbito e conceitos****Artigo 1.º****Objecto**

1 — A presente lei regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, de acordo com o previsto no artigo 284.º do Código do Trabalho, no que respeita à prevenção.

2 — A presente lei regulamenta ainda:

a) A protecção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em caso de actividades susceptíveis de apresentar risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, de acordo com o previsto no n.º 6 do artigo 62.º do Código do Trabalho;

b) A protecção de menor em caso de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral, de acordo com o previsto no n.º 6 do artigo 72.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º**Transposição de directivas comunitárias**

1 — A presente lei transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de Junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, alterada pela Directiva n.º 2007/30/CE, do Conselho, de 20 de Junho.

2 — A presente lei complementa, ainda, a transposição das seguintes directivas comunitárias:

a) Directiva n.º 91/383/CEE, do Conselho, de 25 de Junho, que completa a aplicação de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporária;

b) Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;

c) Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho;

d) No que respeita à protecção do património genético, as directivas contendo prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho contra os agentes químicos, físicos e biológicos, designadamente a Directiva n.º 90/394/CEE,

do Conselho, de 28 de Junho, relativa à protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos durante o trabalho, alterada pelas Directivas n.ºs 97/42/CE, do Conselho, de 27 de Junho, e 1999/38/CE, do Conselho, de 29 de Abril, a Directiva n.º 90/679/CEE, do Conselho, de 26 de Novembro, relativa à protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes biológicos durante o trabalho, alterada pela Directiva n.º 93/88/CEE, do Conselho, de 12 de Outubro, e a Directiva n.º 98/24/CE, do Conselho, de 7 de Abril, relativa à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho.

Artigo 3.º**Âmbito**

1 — A presente lei aplica-se:

a) A todos os ramos de actividade, nos sectores privado ou cooperativo e social;

b) Ao trabalhador por conta de outrem e respectivo empregador, incluindo as pessoas colectivas de direito privado sem fins lucrativos;

c) Ao trabalhador independente.

2 — Nos casos de explorações agrícolas familiares, do exercício da actividade da pesca em embarcações com comprimento até 15 m, não pertencente a frota pesqueira de armador ou empregador equivalente, ou da actividade desenvolvida por artesãos em instalações próprias, aplica-se o regime estabelecido para o trabalhador independente.

3 — Os princípios definidos na presente lei são aplicáveis, sempre que se mostrem compatíveis com a sua especificidade, ao serviço doméstico e às situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, quando o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade.

Artigo 4.º**Conceitos**

Para efeitos da presente lei, entende-se por:

a) «Trabalhador» a pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar um serviço a um empregador e, bem assim, o tirocinante, o estagiário e o aprendiz que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua actividade;

b) «Trabalhador independente» a pessoa singular que exerce uma actividade por conta própria;

c) «Empregador» a pessoa singular ou colectiva com um ou mais trabalhadores ao seu serviço e responsável pela empresa ou estabelecimento ou, quando se trate de organismos sem fins lucrativos, que detenha competência para a contratação de trabalhadores;

d) «Representante dos trabalhadores» o trabalhador eleito para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho;

e) «Local de trabalho» o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, no qual esteja directa ou indirectamente sujeito ao controlo do empregador;

f) «Componentes materiais do trabalho» o local de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas,

equipamentos e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos e os processos de trabalho;

g) «Perigo» a propriedade intrínseca de uma instalação, actividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano;

h) «Risco» a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interacção do componente material do trabalho que apresente perigo;

i) «Prevenção» o conjunto de políticas e programas públicos, bem como disposições ou medidas tomadas ou previstas no licenciamento e em todas as fases de actividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço, que visem eliminar ou diminuir os riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores.

SECÇÃO II

Princípios gerais e sistema de prevenção de riscos profissionais

Artigo 5.º

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou colectiva, que detenha a gestão das instalações em que a actividade é desenvolvida.

2 — Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde.

3 — A prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correcta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo princípios, políticas, normas e programas que visem, nomeadamente:

a) A concepção e a implementação da estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho;

b) A definição das condições técnicas a que devem obedecer a concepção, a fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e a transformação das componentes materiais do trabalho em função da natureza e do grau dos riscos, assim como as obrigações das pessoas por tal responsáveis;

c) A determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a autorização ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores limite de exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, medição e avaliação de resultados;

d) A promoção e a vigilância da saúde do trabalhador;

e) O incremento da investigação técnica e científica aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos factores de risco;

f) A educação, a formação e a informação para a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho;

g) A sensibilização da sociedade, de forma a criar uma verdadeira cultura de prevenção;

h) A eficiência do sistema público de inspecção do cumprimento da legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho.

4 — O desenvolvimento de políticas e programas e a aplicação de medidas a que se refere o número anterior devem ser apoiados por uma coordenação dos meios disponíveis, pela avaliação dos resultados quanto à diminuição dos riscos profissionais e dos danos para a saúde do trabalhador e pela mobilização dos agentes de que depende a sua execução, particularmente o empregador, o trabalhador e os seus representantes.

Artigo 6.º

Sistema nacional de prevenção de riscos profissionais

1 — O sistema nacional de prevenção de riscos profissionais visa a efectivação do direito à segurança e à saúde no trabalho, por via da salvaguarda da coerência das medidas e da eficácia de intervenção das entidades públicas, privadas ou cooperativas que exercem, naquele âmbito, competências nas áreas da regulamentação, licenciamento, certificação, normalização, investigação, formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e inspecção.

2 — O Estado deve promover o desenvolvimento de uma rede nacional para a prevenção de riscos profissionais nas áreas de acção referidas no número anterior, constituída por serviços próprios.

3 — O Estado pode, ainda, apoiar e celebrar acordos com entidades privadas ou cooperativas com capacidade técnica para a realização de acções no domínio da segurança e saúde no trabalho.

4 — Nos domínios da segurança e da saúde no trabalho deve ser desenvolvida a cooperação entre o Estado e as organizações representativas dos trabalhadores e empregadores e, ao nível da empresa, estabelecimento ou serviço, entre o empregador e os representantes dos trabalhadores e estes.

Artigo 7.º

Definição de políticas, coordenação e avaliação de resultados

1 — Sem prejuízo de uma visão integrada e coerente, os ministérios responsáveis pelas áreas laboral e da saúde propõem a definição da política de promoção e fiscalização da segurança e da saúde no trabalho.

2 — As propostas referidas no número anterior devem procurar desenvolver as complementaridades e interdependências entre os domínios da segurança e da saúde no trabalho e o sistema de segurança social, o Serviço Nacional de Saúde, a protecção do ambiente e o Sistema Português da Qualidade (SPQ).

3 — Os serviços públicos com competência para licenciamento, certificação ou outra autorização para o exercício de uma actividade ou a afectação de um bem a tal exercício devem exercer a sua competência de modo a promover a segurança e a saúde no trabalho.

4 — A coordenação da aplicação das medidas de política e da avaliação de resultados, nomeadamente relativos à actividade inspectiva, cabe aos organismos competentes do ministério responsável pela área laboral.

5 — As medidas de política adoptadas e a avaliação dos resultados destas e da acção inspectiva desenvolvida em matéria de segurança e de saúde no trabalho, assim como a informação estatística sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, devem ser objecto de publicação anual e de adequada divulgação.

6 — Para efeitos do número anterior, a informação estatística deve permitir a caracterização dos acidentes e das doenças profissionais de modo a contribuir para os estudos epidemiológicos, possibilitar a adopção de metodologias e critérios apropriados à concepção de programas e medidas de prevenção de âmbito nacional e sectorial e ao controlo periódico dos resultados obtidos.

Artigo 8.º

Consulta e participação

1 — Na promoção e na avaliação, a nível nacional, das medidas de políticas no domínio da segurança e da saúde no trabalho deve ser assegurada a consulta e a participação das organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, as organizações de empregadores e trabalhadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) devem integrar:

- a) O Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho (CNHST);
- b) O Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho da Autoridade para as Condições do Trabalho.

Artigo 9.º

Educação, formação e informação para a segurança e para a saúde no trabalho

1 — O Estado deve prosseguir a integração de conteúdos sobre a segurança e a saúde no trabalho nos currículos escolares dos vários níveis de ensino, tendo em vista uma cultura de prevenção no quadro geral do sistema educativo e a prevenção dos riscos profissionais como preparação para a vida activa.

2 — O Estado promove a integração de conteúdos sobre a segurança e a saúde no trabalho nas acções de educação e formação profissional de forma a permitir a aquisição de conhecimentos e hábitos de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — O Estado promove acções de formação e informação destinadas a empregadores e trabalhadores, bem como acções de informação e esclarecimento públicos nas matérias da segurança e da saúde no trabalho.

Artigo 10.º

Investigação e formação especializada

1 — O Estado deve assegurar condições que promovam o conhecimento e a investigação na área da segurança e da saúde no trabalho.

2 — O fomento, pelo Estado, da investigação na área da segurança e da saúde no trabalho deve ser orientado, em especial, pelos seguintes vectores:

- a) Apoio à criação de estruturas de investigação e à formação pós-graduada de especialistas e de investigadores;
- b) Colaboração entre as várias estruturas nacionais interessadas;
- c) Divulgação de informação científica e técnica que contribua para o avanço do conhecimento e progresso da investigação;
- d) Incentivo à participação nacional em programas internacionais;

e) Incentivo ao estudo de boas práticas em matéria de sistemas de organização e funcionamento das actividades de prevenção.

3 — O fomento da investigação, do desenvolvimento experimental e da demonstração deve orientar-se predominantemente para a melhoria da prevenção dos riscos profissionais e da protecção da saúde do trabalhador.

Artigo 11.º

Normalização

1 — As normas e especificações técnicas na área da segurança e da saúde no trabalho relativas, nomeadamente, a metodologias e a procedimentos, a critérios de amostragem, a certificação de produtos e equipamentos são aprovadas no âmbito do SPQ.

2 — As directrizes práticas desenvolvidas pela Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial de Saúde, bem como as normas e especificações técnicas nacionais a que se refere o número anterior, constituem referências indispensáveis a ser tidas em conta nos procedimentos e medidas adoptados em cumprimento da legislação sobre segurança e saúde no trabalho, bem como na produção de bens e equipamentos de trabalho.

Artigo 12.º

Licenciamento e autorização de laboração

A legislação sobre licenciamento e autorização de laboração contém as especificações adequadas à prevenção de riscos profissionais e à protecção da saúde.

Artigo 13.º

Segurança de máquinas e equipamentos de trabalho

1 — No âmbito da prevenção e da segurança dos equipamentos deve toda a pessoa singular ou colectiva que fabrique máquinas, aparelhos, ferramentas, instalações e outros equipamentos para utilização profissional proceder às investigações e operações necessárias para que, na fase de concepção e durante a fabricação, sejam, na medida do possível, eliminados ou reduzidos ao mínimo quaisquer riscos que tais produtos possam apresentar para a saúde ou para a segurança das pessoas e garantir, por certificação adequada, antes do lançamento no mercado, a conformidade com os requisitos de segurança e de saúde aplicáveis.

2 — Toda a pessoa singular ou colectiva que importe, venda, alugue, ceda a qualquer título ou coloque em exposição máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para utilização profissional deve:

- a) Proceder ou mandar proceder aos ensaios e controlos necessários para se assegurar que a construção e o estado de tais equipamentos de trabalho são de forma a não apresentar riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, desde que a utilização de tais equipamentos seja feita correctamente e para o fim a que se destinam, salvo quando os referidos equipamentos estejam devidamente certificados;
- b) Tomar as medidas necessárias para que as máquinas, aos aparelhos, às ferramentas ou às instalações para utilização profissional sejam anexadas instruções, em português, quanto à montagem, à utilização, à conservação e à reparação das mesmas, em que se especifique, em particular,

como devem proceder os trabalhadores incumbidos dessas tarefas, de forma a prevenir riscos para a sua segurança e a sua saúde e de outras pessoas.

3 — Toda a pessoa singular ou colectiva que proceda à montagem, à colocação, à reparação ou à adaptação de máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para utilização profissional deve assegurar, na medida do possível, que, em resultado daquelas operações, tais equipamentos não apresentam risco para a segurança e a saúde das pessoas, desde que a sua utilização seja efectuada correctamente.

4 — As máquinas, os aparelhos, as ferramentas e as instalações para utilização profissional só podem ser fornecidos ou colocados em serviço desde que contenham a marcação de segurança, o nome e o endereço do fabricante ou do importador, bem como outras informações que permitam identificar claramente os mesmos e prevenir os riscos na sua utilização.

5 — Nos casos de feiras, demonstrações e exposições, quando as máquinas, aparelhos, ferramentas e instalações para utilização profissional se encontrem sem as normais protecções de segurança, devem estar indicadas, de forma bem visível, as precauções de segurança, bem como a impossibilidade de aquisição destes equipamentos tal como se encontram apresentados.

6 — As autoridades competentes devem divulgar, periodicamente, as especificações a respeitar na área de segurança no trabalho, por forma a garantir uma prevenção de concepção e a facilitar os respectivos procedimentos administrativos.

Artigo 14.º

Fiscalização e inquéritos

1 — O organismo com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral controla o cumprimento da legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho e aplica as sanções correspondentes ao seu incumprimento, sem prejuízo de competências específicas de outras entidades.

2 — Compete ainda ao organismo a que se refere o número anterior a realização de inquérito em caso de acidente de trabalho mortal ou que evidencie uma situação particularmente grave.

3 — Em casos de doença profissional ou outro dano para a saúde ocorrido durante o trabalho ou com ele relacionado, o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, através das autoridades de saúde, e o organismo competente do ministério responsável pela área da segurança social podem, igualmente, promover a realização do inquérito.

4 — Os representantes dos trabalhadores podem apresentar as suas observações ao organismo com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral ou a outra autoridade competente, por ocasião de visita ou fiscalização à empresa ou estabelecimento.

5 — Os representantes dos trabalhadores podem, ainda, solicitar a intervenção do organismo com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral sempre que verifiquem que as medidas adoptadas e os meios fornecidos pelo empregador são insuficientes para assegurar a segurança e saúde no trabalho.

CAPÍTULO II

Obrigações gerais do empregador e do trabalhador

Artigo 15.º

Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspectos do seu trabalho.

2 — O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

a) Identificação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;

b) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adoptar as medidas adequadas de protecção;

c) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção;

d) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;

e) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;

f) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;

g) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

h) Priorização das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

i) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à actividade desenvolvida pelo trabalhador.

3 — Sem prejuízo das demais obrigações do empregador, as medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as actividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de protecção da segurança e saúde do trabalhador.

4 — Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da actividade em condições de segurança e de saúde.

5 — Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.

6 — O empregador deve adoptar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar

a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

7 — O empregador deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.

8 — O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

9 — O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

10 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das actividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar.

11 — As prescrições legais ou convencionais de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

12 — O empregador suporta os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras acções dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

13 — Para efeitos do disposto no presente artigo, e salvaguardando as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado a empregador.

14 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 12.

15 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade civil.

Artigo 16.º

Actividades simultâneas ou sucessivas no mesmo local de trabalho

1 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os seus trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os respectivos empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde.

2 — Não obstante a responsabilidade de cada empregador, devem assegurar a segurança e a saúde, quanto a todos os trabalhadores a que se refere o número anterior, as seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário;

b) A empresa cessionária, no caso de trabalhadores em regime de cedência ocasional;

c) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviço ao abrigo de contratos de prestação de serviços;

d) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança e saúde no trabalho.

3 — A empresa utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço deve assegurar que o exercício sucessivo de actividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 2 e 3, sem prejuízo da responsabilidade do empregador.

Artigo 17.º

Obrigações do trabalhador

1 — Constituem obrigações do trabalhador:

a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico;

c) Utilizar correctamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar activamente na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adoptar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2 — O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adoptado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3 — As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem as obrigações gerais do empregador, tal como se encontram definidas no artigo 15.º

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador que viole culposamente os deveres referidos no n.º 1 ou o trabalhador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

CAPÍTULO III

Consulta, informação e formação dos trabalhadores

Artigo 18.º

Consulta dos trabalhadores

1 — O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;

e) A designação do representante do empregador que acompanha a actividade da modalidade de serviço adoptada;

f) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

g) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas no n.º 9 do artigo 15.º;

h) A modalidade de serviços a adoptar, bem como o recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar a realização de todas ou parte das actividades de segurança e de saúde no trabalho;

i) O equipamento de protecção que seja necessário utilizar;

j) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à actividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço;

l) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

m) Os relatórios dos acidentes de trabalho referidos na alínea anterior.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve ser facultado o acesso às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados, assim como às informações técnicas provenientes

de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

3 — O parecer previsto no n.º 1 deve ser emitido no prazo de 15 dias a contar da data do pedido de consulta, podendo o empregador fixar prazo superior atendendo à extensão ou complexidade das matérias.

4 — A não aceitação do parecer previsto no n.º 1 quanto às matérias referidas nas alíneas e), f), g) e h) do mesmo número deve ser fundamentada por escrito.

5 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

6 — As consultas, respectivas respostas e propostas previstas nos n.ºs 1 e 4 devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

7 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o trabalhador e os seus representantes para a segurança e a saúde podem, a todo o tempo, apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

8 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

9 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 2, 4 e 6.

Artigo 19.º

Informação dos trabalhadores

1 — O trabalhador, assim como os seus representantes para a segurança e para a saúde na empresa, estabelecimento ou serviço, deve dispor de informação actualizada sobre:

a) As matérias referidas na alínea j) do n.º 1 do artigo anterior;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre disponibilizada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), i) e l) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo anterior.

4 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança e de saúde no trabalho sobre os factores que presumível ou reconhecidamente afectem a segurança e a saúde dos trabalhadores e as matérias referidas nas alíneas a) e g) do n.º 1 do artigo 18.º

5 — A empresa em cujas instalações é prestado um serviço deve informar os respectivos empregadores e trabalhadores sobre as matérias identificadas no número anterior.

6 — O empregador deve, ainda, comunicar a admissão de trabalhadores com contratos de duração determinada, em comissão de serviço ou em cedência ocasional, ao serviço de segurança e de saúde no trabalho mencionado no n.º 4 e aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

7 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.

8 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 3, 4, 5 e 6.

Artigo 20.º

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

4 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo a que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio dos organismos públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

CAPÍTULO IV

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Representantes dos trabalhadores

Artigo 21.º

Representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Salvo disposição em contrário prevista no instrumento de regulamentação colectiva aplicável, os representantes dos trabalhadores não podem exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Artigo 22.º

Formação dos representantes dos trabalhadores

1 — Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções, nos termos dos números seguintes.

2 — O empregador deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho recebam formação concedendo, se necessário, licença com retribuição, ou sem retribuição se outra entidade atribuir subsídio específico.

3 — O empregador ou as respectivas associações representativas, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, podem solicitar apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.

Artigo 23.º

Comissões de segurança no trabalho

1 — Para efeitos da presente lei, por convenção colectiva, podem ser criadas comissões de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

2 — A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior é constituída pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

Artigo 24.º

Apoio aos representantes dos trabalhadores

1 — Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho as instalações adequadas,

bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e à saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 25.º

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm o direito de reunir com o órgão de gestão da empresa, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e a saúde no trabalho.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser assinada por todos os presentes.

3 — O crédito de horas previsto no n.º 7 do artigo 21.º não é afectado para efeitos de realização da reunião a que se refere o n.º 1.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.

SECÇÃO II

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho

Artigo 26.º

Capacidade eleitoral

Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos de eleger e ser eleito, nomeadamente em razão da idade ou da função.

Artigo 27.º

Promoção da eleição

1 — Os trabalhadores ou o sindicato que tenha trabalhadores representados na empresa promovem a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

2 — No caso de o acto eleitoral ser promovido pelos trabalhadores, a convocatória deve ser subscrita, no mínimo, por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

3 — Os trabalhadores ou o sindicato que promovem a eleição comunicam aos organismos competentes do ministério responsável pela área laboral e ao empregador, com a antecedência mínima de 90 dias, a data do acto eleitoral.

Artigo 28.º

Publicidade

1 — Após a recepção da comunicação prevista no artigo anterior:

a) O organismo competente do ministério responsável pela área laboral procede de imediato à publicação da comunicação no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*;

b) O empregador deve afixá-la de imediato em local apropriado na empresa e no estabelecimento, devendo juntar uma referência à obrigatoriedade de publicação no *BTE*.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea b) do número anterior.

Artigo 29.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é constituída por:

a) Um presidente — trabalhador com mais antiguidade na empresa e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;

b) Um secretário — trabalhador com menos antiguidade na empresa, desde que superior a dois anos e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;

c) Dois trabalhadores escolhidos de acordo com os critérios fixados nas alíneas anteriores, salvo tratando-se de microempresa ou de pequena empresa;

d) Um representante de cada lista.

2 — Em caso de recusa de participação na comissão eleitoral, é realizada uma nova escolha, de acordo com os critérios previstos nos números anteriores.

3 — O presidente, o secretário e os trabalhadores escolhidos de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 1 são investidos nas funções, após declaração de aceitação, no prazo de cinco dias a contar da publicação da convocatória do acto eleitoral no *BTE*.

4 — Os representantes das listas integram a comissão eleitoral, após declaração de aceitação, no dia subsequente à decisão de admissão das listas.

5 — A composição da comissão eleitoral deve ser comunicada ao empregador no prazo de quarenta e oito horas a contar da declaração de aceitação dos membros referidos no n.º 1.

Artigo 30.º

Competência e funcionamento da comissão eleitoral

1 — Compete ao presidente da comissão eleitoral afixar as datas de início e termo do período para apresentação de listas, em local apropriado na empresa e no estabelecimento, o qual não pode ser inferior a 5 nem superior a 15 dias, bem como dirigir a actividade da comissão.

2 — Compete à comissão eleitoral dirigir o procedimento da eleição, nomeadamente:

a) Receber as listas de candidaturas;

b) Verificar a regularidade das listas, em especial no que respeita aos proponentes, número de candidatos e a sua qualidade de trabalhadores da empresa;

c) Afixar as listas na empresa e no estabelecimento;

d) Fixar o período durante o qual as listas candidatas podem afixar comunicados nos locais apropriados na empresa e no estabelecimento;

e) Fixar o número e a localização das secções de voto;

f) Realizar o apuramento global do acto eleitoral;

g) Proclamar os resultados;

h) Comunicar os resultados da eleição ao organismo competente do ministério responsável pela área laboral;

i) Resolver dúvidas e omissões do procedimento da eleição.

3 — A comissão eleitoral delibera por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 31.º**Caderno eleitoral**

1 — O empregador deve entregar à comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da comunicação que identifica o presidente e o secretário, o caderno eleitoral, procedendo aquela à imediata afixação na empresa e no estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, identificados por estabelecimento, à data da marcação do acto eleitoral.

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 32.º**Reclamações**

1 — Os trabalhadores da empresa podem reclamar, no prazo de cinco dias a contar da afixação prevista no n.º 1 do artigo anterior, para a comissão eleitoral, de quaisquer erros ou omissões constantes do caderno eleitoral.

2 — A comissão eleitoral decide as reclamações apresentadas no prazo máximo de 10 dias, após o qual afixa as correcções do caderno eleitoral que se tenham verificado.

Artigo 33.º**Listas**

1 — As listas de candidaturas devem ser entregues ao presidente da comissão eleitoral, acompanhadas de declaração de aceitação dos respectivos trabalhadores.

2 — A comissão eleitoral decide sobre a admissão das listas apresentadas nos cinco dias seguintes ao termo do período de apresentação.

3 — Em caso de rejeição de admissibilidade de qualquer lista apresentada, os seus proponentes podem sanar os vícios existentes no prazo de 48 horas.

4 — Após a decisão da admissão de cada lista, o presidente da comissão eleitoral atribui-lhe uma letra do alfabeto de acordo com a ordem de apresentação.

5 — As listas devem ser imediatamente afixadas, em locais apropriados, na empresa e no estabelecimento.

Artigo 34.º**Boletins de voto e urnas**

1 — Os boletins de voto são elaborados pela comissão eleitoral nos 15 dias anteriores à data do acto eleitoral.

2 — Os boletins de voto devem conter por ordem alfabética de admissão as listas concorrentes.

3 — As urnas devem ser providenciadas pela comissão eleitoral, devendo assegurar a segurança dos boletins.

Artigo 35.º**Secções de voto**

1 — Em cada estabelecimento com um mínimo de 10 trabalhadores deve existir, pelo menos, uma secção de voto.

2 — A cada secção de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Cada mesa de voto é composta por um presidente, que dirige a respectiva votação, e um secretário, escolhidos pelo presidente da comissão eleitoral nos termos do artigo 29.º, e por um representante de cada lista, ficando,

para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e contra-ordenação grave a violação do disposto na parte final do número anterior.

Artigo 36.º**Acto eleitoral**

1 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação é efectuada no local e durante as horas de trabalho.

3 — A votação deve ter a duração mínima de 3 horas e máxima de 5, competindo à comissão eleitoral fixar o seu horário de funcionamento, cinco dias antes da data do acto eleitoral, não podendo o encerramento ocorrer depois das 21 horas.

4 — No caso de trabalho por turnos ou de horários diferenciados na empresa, o acto eleitoral do turno da noite deve preceder o do turno de dia.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o seu horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, o acto eleitoral deve ser realizado em todos no mesmo dia, no mesmo horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, deve ser simultânea a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento em todos os estabelecimentos da empresa.

8 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela mesa eleitoral.

9 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 37.º**Apuramento do acto eleitoral**

1 — O apuramento do acto eleitoral deve ser realizado imediatamente após o encerramento das urnas.

2 — O apuramento do resultado da votação na secção de voto é realizado pela respectiva mesa, competindo ao seu presidente comunicar de imediato os resultados à comissão eleitoral.

3 — O apuramento global do acto eleitoral é feito pela comissão eleitoral.

Artigo 38.º**Acta**

1 — A acta deve conter as deliberações da comissão eleitoral e das mesas de voto, bem como tudo o que acontecer no procedimento eleitoral, nomeadamente quaisquer incidentes ocorridos e o apuramento do resultado.

2 — Os membros da comissão eleitoral e das mesas de voto aprovam, rubricam e assinam as respectivas actas.

3 — O documento previsto no n.º 8 do artigo 36.º deve ser anexo à acta da respectiva secção de voto.

Artigo 39.º

Publicidade do resultado da eleição

1 — A comissão eleitoral deve proceder à afixação dos elementos de identificação dos representantes eleitos, bem como da cópia da acta da respectiva eleição, durante 15 dias a contar da data do apuramento, no local ou locais em que a eleição teve lugar e remeter, dentro do mesmo prazo, ao organismo competente do ministério responsável pela área laboral, bem como aos órgãos de gestão da empresa.

2 — O organismo competente do ministério responsável pela área laboral regista o resultado da eleição e procede à sua publicação imediatamente no BTE.

3 — Constitui contra-ordenação grave a oposição do empregador à afixação dos resultados da votação nos termos do n.º 1.

Artigo 40.º

Início de actividades

Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação prevista no n.º 2 do artigo anterior.

CAPÍTULO V

Protecção do património genético

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 41.º

Riscos para o património genético

1 — São susceptíveis de implicar riscos para o património genético os agentes químicos, físicos e biológicos ou outros factores que possam causar efeitos genéticos hereditários, efeitos prejudiciais não hereditários na prole ou atentar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas, designadamente os seguintes:

a) As preparações e substâncias perigosas que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como nocivas (Xn) e qualificadas por uma ou mais das seguintes advertências de risco:

«R 40 — possibilidade de efeitos irreversíveis»;

«R 45 — pode causar cancro»;

«R 46 — pode causar alterações genéticas hereditárias»;

«R 49 — pode causar o cancro por inalação»;

«R 60 — pode comprometer a fertilidade»;

«R 61 — risco durante a gravidez com efeitos adversos na descendência»;

«R 62 — possíveis riscos de comprometer a fertilidade»;

«R 63 — possíveis riscos durante a gravidez de efeitos indesejáveis na descendência»;

«R 64 — efeitos tóxicos na reprodução»;

b) As radiações ionizantes e as temperaturas elevadas;

c) As bactérias da brucela, da sífilis, o bacilo da tuberculose e os vírus da rubéola (rubivirus), do herpes simplex tipos 1 e 2, da papeira, da síndrome de imunodeficiência humana (sida) e o toxoplasma.

2 — Nas actividades em que os trabalhadores possam estar expostos a agentes susceptíveis de implicar riscos para o património genético, a presente lei, na parte em que seja mais favorável para a segurança e a saúde dos trabalhadores, prevalece sobre a aplicabilidade das medidas de prevenção e protecção previstas em legislação específica.

Artigo 42.º

Avaliação de riscos susceptíveis de efeitos prejudiciais no património genético

1 — O empregador deve verificar a existência de agentes ou factores que possam ter efeitos prejudiciais para o património genético e avaliar os correspondentes riscos.

2 — A avaliação de riscos deve ter em conta todas as informações disponíveis, nomeadamente:

a) A recolha de informação sobre os agentes ou factores;

b) O estudo dos postos de trabalho para determinar as condições reais de exposição, designadamente a natureza do trabalho, as características dos agentes ou factores, os períodos de exposição e a interacção com outros riscos;

c) As recomendações dos organismos competentes no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

3 — A avaliação de riscos deve ser feita trimestralmente, bem como quando haja alteração das condições de trabalho susceptível de afectar a exposição dos trabalhadores, os resultados da vigilância da saúde o justifiquem ou se verifique desenvolvimento da investigação científica nesta matéria.

4 — A avaliação de riscos deve identificar os trabalhadores expostos e aqueles que, sendo particularmente sensíveis, podem necessitar de medidas de protecção especial.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 43.º

Deveres de informação específica

1 — Sem prejuízo das obrigações gerais em matéria de informação e consulta, o empregador deve disponibilizar informação actualizada aos trabalhadores e aos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre:

a) As substâncias e preparações químicas perigosas, os equipamentos de trabalho e os materiais ou matérias-primas presentes nos locais de trabalho que possam representar perigo de agressão ao património genético;

b) Os resultados da avaliação dos riscos;

c) A identificação dos trabalhadores expostos.

2 — A informação referida no número anterior deve ser colocada à disposição do médico do trabalho ou da entidade pública responsável pela vigilância da saúde dos trabalhadores.

3 — O empregador deve transmitir a informação referida nas alíneas a) e b) do n.º 1 aos trabalhadores independentes e às empresas que, nas mesmas instalações, desenvolvam

actividades em simultâneo com os seus trabalhadores, a qualquer título.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 44.º

Vigilância da saúde

1 — Sem prejuízo das obrigações gerais em matéria de saúde no trabalho, o empregador deve assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em relação aos quais o resultado da avaliação revele a existência de riscos para o património genético, através de exames de saúde, devendo ser realizado um exame antes da primeira exposição.

2 — A vigilância da saúde referida no número anterior deve permitir a aplicação dos conhecimentos de medicina do trabalho mais recentes, ser baseada nas condições ou circunstâncias em que cada trabalhador tenha sido ou possa ser sujeito à exposição a agentes ou factores de risco e incluir, no mínimo, os seguintes procedimentos:

- a) Registo da história clínica e profissional de cada trabalhador;
- b) Entrevista pessoal com o trabalhador;
- c) Avaliação individual do seu estado de saúde;
- d) Vigilância biológica sempre que necessária;
- e) Rastreio de efeitos precoces e reversíveis.

3 — Os exames de saúde são realizados com base no conhecimento de que a exposição a agentes ou factores de risco do património genético pode provocar as seguintes afecções:

- a) Alterações do comportamento sexual;
- b) Redução da fertilidade, designadamente nos diversos aspectos da espermatogénese e da ovogénese;
- c) Resultados adversos na actividade hormonal;
- d) Modificações de outras funções que dependam da integridade do sistema reprodutor.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 45.º

Resultado da vigilância da saúde

1 — Em resultado da vigilância da saúde o médico do trabalho:

- a) Informa o trabalhador do resultado;
- b) Dá indicações sobre a eventual necessidade de continuar a vigilância da saúde, mesmo depois de terminada a exposição;
- c) Comunica ao empregador o resultado da vigilância da saúde com interesse para a prevenção de riscos, sem prejuízo do sigilo profissional a que se encontra vinculado.

2 — O empregador, tendo em conta o referido na alínea c) do número anterior:

- a) Repete a avaliação dos riscos;
- b) Com base no parecer do médico do trabalho, adopta eventuais medidas individuais de protecção ou de prevenção e atribui, se necessário, ao trabalhador em causa outra tarefa compatível em que não haja risco de exposição;

c) Promove a vigilância prolongada da saúde do trabalhador;

d) Assegura a qualquer trabalhador que tenha estado exposto a agentes ou factores de risco para o património genético um exame de saúde incluindo, se necessário, a realização de exames complementares.

3 — O trabalhador tem acesso, a seu pedido, ao registo de saúde que lhe diga respeito, podendo solicitar a revisão desse resultado.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 46.º

Registo, arquivo e conservação de documentos

1 — Sem prejuízo das obrigações gerais do serviço de segurança e de saúde no trabalho, em matéria de registos de dados e conservação de documentos, o empregador deve organizar e conservar arquivos actualizados, nomeadamente por via electrónica, sobre:

- a) Os critérios, procedimentos e resultados da avaliação de riscos;
- b) A identificação dos trabalhadores expostos com a indicação da natureza e, se possível, do agente e do grau de exposição a que cada trabalhador esteve sujeito;
- c) Os resultados da vigilância da saúde de cada trabalhador com referência ao respectivo posto de trabalho ou função;
- d) Os registos de acidentes ou incidentes;
- e) Identificação do médico responsável pela vigilância da saúde.

2 — Os registos a que se refere a alínea c) do número anterior devem constar de ficha médica individual de cada trabalhador, colocada sob a responsabilidade do médico do trabalho.

3 — Os registos e arquivos referidos nos números anteriores são conservados durante, pelo menos, 40 anos após ter terminado a exposição dos trabalhadores a que digam respeito.

4 — Se a empresa cessar a actividade, os registos e arquivos devem ser transferidos para o organismo competente do ministério responsável pela área laboral que assegura a sua confidencialidade.

5 — Todos os tratamentos de dados pessoais referidos no n.º 1 deverão respeitar a legislação disciplinadora da protecção de dados pessoais.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 47.º

Orientações práticas

1 — Os ministérios responsáveis pelas áreas laboral e da saúde constituem e coordenam uma comissão de peritos, da qual fazem parte os membros do Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho, cuja missão é elaborar e rever semestralmente uma lista indicativa de agentes e factores de risco para o património genético, de publicação obrigatória na página electrónica dos respectivos organismos competentes.

2 — Os organismos competentes dos ministérios a que se refere o número anterior, ouvido o Conselho Nacional para a Higiene e Segurança no Trabalho, podem elaborar

guias técnicos contendo orientações práticas sobre a prevenção e protecção dos agentes e factores susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, incluídos na lista referida no número anterior.

SECÇÃO II

Actividades proibidas ou condicionadas em geral

Artigo 48.º

Actividades proibidas ou condicionadas

São proibidas ou condicionadas aos trabalhadores as actividades que envolvam a exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos ou outros factores de natureza psicossocial que possam causar efeitos genéticos hereditários, efeitos prejudiciais não hereditários na progenitura ou atentar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas, susceptíveis de implicar riscos para o património genético, referidos na presente lei ou em legislação específica, conforme a indicação que constar dos mesmos.

Artigo 49.º

Utilização de agentes proibidos

1 — A utilização dos agentes proibidos só é permitida:

- a) Para fins exclusivos de investigação científica;
- b) Em actividades destinadas à respectiva eliminação.

2 — Na situação prevista no número anterior, a exposição dos trabalhadores aos agentes em causa deve ser evitada, nomeadamente assegurando que a mesma decorra durante o tempo mínimo possível e que se realize num único sistema fechado, do qual os agentes só possam ser retirados na medida do necessário ao controlo do processo ou à manutenção do sistema.

3 — No caso referido no n.º 1, o empregador deve comunicar previamente ao organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral as seguintes informações:

- a) Agente e respectiva quantidade utilizada anualmente;
- b) Actividades, reacções ou processos implicados;
- c) Número de trabalhadores expostos;
- d) Medidas técnicas e de organização tomadas para prevenir a exposição dos trabalhadores.

4 — A comunicação prevista no número anterior deve ser realizada com 15 dias de antecedência, podendo, no caso da alínea b) do n.º 1, o prazo ser inferior desde que devidamente fundamentado.

5 — O organismo referido no n.º 3 dá conhecimento da informação recebida ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde e confirma a recepção da comunicação com as informações necessárias, indicando, sendo caso disso, as medidas complementares de protecção dos trabalhadores que o empregador deve aplicar.

6 — O empregador deve facultar os documentos referidos nos números anteriores às entidades fiscalizadoras que os solicitem.

SECÇÃO III

Actividades proibidas ou condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

Artigo 50.º

Remissão legal

Para efeitos do exercício dos direitos conferidos na presente secção, consideram-se aplicáveis os conceitos definidos no n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho.

SUBSECÇÃO I

Actividades proibidas a trabalhadora grávida e lactante

Artigo 51.º

Agentes físicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de actividades em que esteja ou possa estar exposta aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ionizantes;
- b) Atmosferas com sobrepressão elevada, nomeadamente câmaras hiperbáricas ou de mergulho submarino.

Artigo 52.º

Agentes biológicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de qualquer actividade em que possa estar em contacto com vectores de transmissão do toxoplasma e com o vírus da rubéola, salvo se existirem provas de que a trabalhadora grávida possui anticorpos ou imunidade a esses agentes e se encontra suficientemente protegida.

Artigo 53.º

Agentes químicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de qualquer actividade em que possa estar em contacto com:

- a) As substâncias químicas perigosas qualificadas com uma ou mais advertências de risco seguintes:

«R 46 — pode causar alterações genéticas hereditárias»;
 «R 61 — risco durante a gravidez com efeitos adversos na descendência»;
 «R 64 — pode causar dano nas crianças alimentadas com leite materno», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;

- b) O chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Artigo 54.º

Agentes proibidos a trabalhadora lactante

É proibida à trabalhadora lactante a realização de qualquer actividade que envolva a exposição aos seguintes agentes físicos e químicos:

- a) Radiações ionizantes;
- b) Substâncias químicas qualificadas com a advertência de risco «R 64 — pode causar dano nas crianças alimentadas com leite materno», nos termos da legislação sobre

a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;

c) Chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Artigo 55.º

Condições de trabalho

É proibida à trabalhadora grávida e lactante a prestação de trabalho subterrâneo em minas.

Artigo 56.º

Exercício de actividades proibidas

Constitui contra-ordenação muito grave, imputável ao empregador, o exercício de actividades com exposição a agentes e condições de trabalho proibidos nos termos da presente subsecção.

SUBSECÇÃO II

Actividades condicionadas

Artigo 57.º

Agentes físicos

São condicionadas à trabalhadora grávida as actividades que envolvam a exposição a agentes físicos susceptíveis de provocar lesões fetais ou o desprendimento da placenta, nomeadamente:

- a) Choques, vibrações mecânicas ou movimentos;
- b) Movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, ou cujo peso exceda 10 kg;
- c) Ruído;
- d) Radiações não ionizantes;
- e) Temperaturas extremas, de frio ou de calor;
- f) Movimentos e posturas, deslocações quer no interior quer no exterior do estabelecimento, fadiga mental e física e outras sobrecargas físicas ligadas à actividade exercida.

Artigo 58.º

Agentes biológicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante todas as actividades em que possa existir o risco de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 2, 3 e 4, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Artigo 59.º

Agentes químicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as actividades em que exista ou possa existir o risco de exposição a:

a) Substâncias químicas e preparações perigosas qualificadas com uma ou mais das advertências de risco seguintes:

- «R 40 — possibilidade de efeitos irreversíveis»;
- «R 45 — pode causar cancro»;
- «R 49 — pode causar cancro por inalação»;

«R 63 — possíveis riscos durante a gravidez de efeitos indesejáveis na descendência», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;

- b) Auramina;
- c) Mercúrio e seus derivados;
- d) Medicamentos animitóticos;
- e) Monóxido de carbono;
- f) Agentes químicos perigosos de penetração cutânea formal;
- g) Substâncias ou preparações que se libertem nos processos industriais referidos no artigo seguinte.

Artigo 60.º

Processos industriais e condições de trabalho

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as actividades em locais de trabalho onde decorram ou possam decorrer os seguintes processos industriais:

- a) Fabrico de auramina;
- b) Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes nomeadamente na fuligem, no alcatrão, no pezo, nos fumos ou nas poeiras de hulha;
- c) Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel;
- d) Processo de ácido forte durante o fabrico de álcool isopropílico;
- e) Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a poeiras de madeiras de folhosas.

SECÇÃO IV

Actividades proibidas ou condicionadas a menor

SUBSECÇÃO I

Actividades, agentes, processos e condições de trabalho proibidos a menor

Artigo 61.º

Actividades

São proibidas ao menor as seguintes actividades:

- a) Fabrico de auramina;
- b) Abate industrial de animais.

Artigo 62.º

Agentes físicos

São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ionizantes;
- b) Atmosferas de sobrepressão elevada, nomeadamente em câmaras hiperbáricas e de mergulho submarino;
- c) Contacto com energia eléctrica de alta tensão.

Artigo 63.º

Agentes biológicos

São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos classificados nos

grupos de risco 3 e 4, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Artigo 64.º

Agentes, substâncias e preparações químicas

1 — São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:

- a) Amianto;
- b) Chumbo e seus compostos iónicos, na medida em que estes agentes sejam susceptíveis de ser absorvidos pelo organismo humano;
- c) Cloropromazina;
- d) Tolueno e xileno;
- e) Hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes na fuligem, no alcatrão ou no pcz da hulha;
- f) Poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel.

2 — São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como tóxicas (T), muito tóxicas (T+), corrosivas (C) ou explosivas (E).

3 — São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como nocivas (Xn) e qualificadas por uma ou mais das seguintes advertências de risco:

- a) «R 39 — perigo de efeitos irreversíveis muito graves»;
- b) «R 40 — possibilidade de efeitos irreversíveis»;
- c) «R 42 — pode causar sensibilização por inalação»;
- d) «R 43 — pode causar sensibilização por contacto com a pele»;
- e) «R 45 — pode causar cancro»;
- f) «R 46 — pode causar alterações genéticas hereditárias»;
- g) «R 48 — riscos de efeitos graves para a saúde em caso de exposição prolongada»;
- h) «R 60 — pode comprometer a fertilidade»;
- i) «R 61 — risco durante a gravidez, com efeitos adversos na descendência».

4 — São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como irritantes (Xi) e qualificadas por uma ou mais das seguintes advertências de risco:

- a) «R 12 — extremamente inflamável»;
- b) «R 42 — pode causar sensibilização por inalação»;
- c) «R 43 — pode causar sensibilização em contacto com a pele».

Artigo 65.º

Processos

São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes processos:

- a) Processo do ácido forte durante o fabrico do álcool isopropílico;
- b) Fabrico e manipulação de engenhos, artificios ou objectos que contenham explosivos.

Artigo 66.º

Condições de trabalho

1 — São proibidas ao menor as actividades cuja realização esteja sujeita às seguintes condições de trabalho:

- a) Risco de desabamento;
- b) Manipulação de aparelhos de produção, de armazenamento ou de utilização de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos;
- c) Utilização de cubas, tanques, reservatórios, garrafas ou botijas que contenham agentes, substâncias ou preparações químicas referidos no artigo 64.º;
- d) Condução ou operação de veículos de transporte, tractores, empilhadores e máquinas de terraplanagem;
- e) Libertação de poeiras de sílica livre, nomeadamente na projecção de jactos de arca;
- f) Vazamento de metais em fusão;
- g) Operações de sopro de vidro;
- h) Locais de criação ou conservação de animais ferozes ou venenosos;
- i) Realizadas no subsolo;
- j) Realizadas em sistemas de drenagem de águas residuais;
- k) Realizadas em pistas de aeroportos;
- m) Realizadas em actividades que decorram em clubes nocturnos e similares;
- n) Cuja cadência seja condicionada por máquinas e a retribuição determinada em função do resultado.

2 — São, ainda, proibidas a menor com idade inferior a 16 anos as actividades que sejam realizadas em discotecas e similares.

Artigo 67.º

Exercício de actividades proibidas

Constitui contra-ordenação muito grave, imputável ao empregador, o exercício por menor de qualquer das actividades proibidas nos termos da presente subsecção.

SUBSECÇÃO II

Trabalho condicionado a menor com idade igual ou superior a 16 anos

Artigo 68.º

Actividades, processos e condições de trabalho condicionados

1 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos só pode realizar as actividades, processos e condições de trabalho sujeitas a exposição dos agentes físicos, biológicos e químicos referidos na presente subsecção.

2 — Para efeitos do número anterior, para além do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 72.º do Código do Trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, o grau

e a duração da exposição do menor a actividades ou trabalhos condicionados e tomar as medidas necessárias para evitar esse risco.

3 — Constitui contra-ordenação grave aplicável ao empregador a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 69.º

Agentes físicos

Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo anterior, as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ultravioletas;
- b) Níveis sonoros superiores a 85 dB (A), medidos através do L (índice EP, d), nos termos do regime relativo à protecção dos trabalhadores contra os riscos devidos à exposição ao ruído durante o trabalho;
- c) Vibrações;
- d) Temperaturas inferiores a 0°C ou superiores a 42°C;
- e) Contacto com energia eléctrica de média tensão.

Artigo 70.º

Agentes biológicos

Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo 68.º, as actividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos dos grupos de risco 1 e 2, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Artigo 71.º

Agentes químicos

Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo 68.º, as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:

- a) Acetato de etilo;
- b) Ácido úrico e seus compostos;
- c) Alcoóis;
- d) Butano;
- e) Cetonas;
- f) Cloronaftaleno;
- g) Enzimas proteolíticas;
- h) Manganês, seus compostos e ligas;
- i) Óxido de ferro;
- j) Propano;
- k) Sesquissulfureto de fósforo;
- m) Sulfato de sódio;
- n) Zinco e seus compostos.

Artigo 72.º

Condições de trabalho

1 — Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo 68.º, as actividades sujeitas às seguintes condições de trabalho que impliquem:

- a) A utilização de equipamentos de trabalho que, nos termos do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de

Fevereiro, apresentem riscos específicos para a segurança ou saúde dos trabalhadores;

- b) Demolições;
- c) A execução de manobras perigosas;
- d) Trabalhos de desmantelamento;
- e) A colheita, manipulação ou acondicionamento de sangue, órgãos ou quaisquer outros despojos de animais, manipulação, lavagem e esterilização de materiais usados nas referidas operações;
- f) A remoção e manipulação de resíduos provenientes de lixo e similares;
- g) A movimentação manual de cargas com peso superior a 15 kg;
- h) Esforços físicos excessivos, nomeadamente executados em posição ajoelhada ou em posições e movimentos que determinem compressão de nervos e plexos nervosos;
- i) A realização em silos;
- j) A realização em instalações frigoríficas em que possa existir risco de fuga do fluido de refrigeração;
- k) A realização em matadouros, talhos, peixarias, aviários, fábricas de enchidos ou conservas de carne ou de peixe, depósitos de distribuição de leite e queijarias.

2 — Nos casos de violação do disposto nas alíneas b) a d) do número anterior são solidariamente responsáveis pelo pagamento da coima as entidades executantes.

CAPÍTULO VI

Serviços da segurança e da saúde no trabalho

SECÇÃO I

Organização dos serviços da segurança e da saúde no trabalho

Artigo 73.º

Disposições gerais

1 — O empregador deve organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho de acordo com as modalidades previstas no presente capítulo.

2 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 74.º

Modalidades dos serviços

1 — Na organização do serviço de segurança e saúde no trabalho, o empregador pode adoptar, sem prejuízo do disposto no número seguinte, uma das seguintes modalidades:

- a) Serviço interno;
- b) Serviço comum;
- c) Serviço externo.

2 — Se na empresa ou no estabelecimento não houver meios suficientes para desenvolver as actividades integradas no funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho por parte do serviço interno ou estando em causa o regime definido no artigo 81.º, deve o empregador utilizar serviço comum ou externo ou, ainda, técnicos qualificados em número suficiente para assegurar no todo ou em parte o desenvolvimento daquelas actividades.

3 — O empregador pode adoptar diferentes modalidades de organização em cada estabelecimento.

4 — As actividades de segurança podem ser organizadas separadamente das da saúde, observando-se, relativamente a cada uma delas, o disposto no número anterior.

5 — Os serviços organizados em qualquer das modalidades referidas no n.º 1 devem ter os meios suficientes que lhes permitam exercer as actividades principais de segurança e de saúde no trabalho.

6 — A utilização de serviço comum ou de serviço externo não isenta o empregador da responsabilidade específica em matéria de segurança e de saúde que a lei lhe atribui.

7 — O empregador notifica o respectivo organismo competente da modalidade adoptada para a organização do serviço de segurança e de saúde no trabalho, bem como da sua alteração, nos 30 dias seguintes à verificação de qualquer dos factos.

8 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 5 e contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Artigo 75.º

Primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores

1 — A empresa ou o estabelecimento, qualquer que seja a modalidade do serviço de segurança e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de instalações a que se refere o n.º 9 do artigo 15.º

2 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 76.º

Serviço Nacional de Saúde

1 — A promoção e vigilância da saúde podem ser asseguradas através das unidades do Serviço Nacional de Saúde, de acordo com legislação específica aprovada pelo ministério responsável pela área da saúde, nos seguintes grupos de trabalhadores:

- a) Trabalhador independente;
- b) Trabalhador agrícola sazonal e a termo;
- c) Aprendiz ao serviço de um artesão;
- d) Trabalhador do serviço doméstico;
- e) Trabalhador da actividade de pesca em embarcações com comprimento até 15 m não pertencentes a frota pesqueira de armador ou empregador equivalente;
- f) Trabalhadores de microempresas que não exerçam actividade de risco elevado.

2 — O empregador e o trabalhador independente devem fazer prova da situação prevista no número anterior que confira direito à assistência através de unidades do Serviço Nacional de Saúde, bem como pagar os respectivos encargos.

Artigo 77.º

Representante do empregador

1 — Se a empresa ou estabelecimento adoptar serviço comum ou serviço externo, o empregador deve designar em cada estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e com limite total de 400 trabalhadores um trabalhador com formação adequada, nos termos

do disposto no número seguinte, que o represente para acompanhar e coadjuvar a execução das actividades de prevenção.

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se por formação adequada a que permita a aquisição de competências básicas em matéria de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho, que seja validada pelo serviço com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral ou inserida em sistema educativo, no SNQ ou ainda promovida por entidades da Administração Pública com responsabilidade no desenvolvimento de formação profissional.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

SECÇÃO II

Serviço interno

Artigo 78.º

Âmbito e obrigatoriedade de serviço interno da segurança e saúde no trabalho

1 — O serviço interno da segurança e saúde no trabalho é instituído pelo empregador e abrange exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde aquele é responsável.

2 — O serviço interno faz parte da estrutura da empresa e funciona na dependência do empregador.

3 — O empregador deve instituir serviço interno que abranja:

- a) O estabelecimento que tenha pelo menos 400 trabalhadores;
- b) O conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e que, com este, tenham pelo menos 400 trabalhadores;
- c) O estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos que desenvolvam actividades de risco elevado, nos termos do disposto no artigo seguinte, a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores.

4 — Para efeitos do número anterior, considera-se serviço interno o serviço prestado por uma empresa a outras empresas do grupo desde que aquela e estas pertençam a sociedades que se encontrem em relação de domínio ou de grupo.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 79.º

Actividades ou trabalhos de risco elevado

Para efeitos da presente lei, são considerados de risco elevado:

- a) Trabalhos em obras de construção, escavação, movimentação de terras, de túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolições e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;
- b) Actividades de indústrias extractivas;
- c) Trabalho hipercárico;
- d) Actividades que envolvam a utilização ou armazenagem de produtos químicos perigosos susceptíveis de provocar acidentes graves;
- e) Fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia;

- f) Actividades de indústria siderúrgica e construção naval;
- g) Actividades que envolvam contacto com correntes eléctricas de média e alta tensões;
- h) Produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou a utilização significativa dos mesmos;
- i) Actividades que impliquem a exposição a radiações ionizantes;
- j) Actividades que impliquem a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução;
- l) Actividades que impliquem a exposição a agentes biológicos do grupo 3 ou 4;
- m) Trabalhos que envolvam exposição a sílica.

Artigo 80.º

Dispensa de serviço interno

1 — O empregador pode, mediante autorização do organismo competente do ministério responsável pela área laboral ou do organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, consoante a dispensa se refira ao domínio da segurança ou da saúde, obter dispensa de serviço interno em relação a estabelecimento abrangido pela alínea a) ou b) do n.º 3 do artigo 78.º em que:

- a) Não exerça actividades de risco elevado;
- b) Apresente taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, nos dois últimos anos, não superiores à média do respectivo sector;
- c) Não existam registos de doenças profissionais contraiadas ao serviço da empresa ou para as quais tenham contribuído directa e decisivamente as condições de trabalho da empresa;
- d) O empregador não tenha sido punido por infracções muito graves respeitantes à violação da legislação de segurança e saúde no trabalho praticadas no mesmo estabelecimento nos últimos dois anos;
- e) Se verifique, pela análise dos relatórios de avaliação de risco apresentados pelo requerente ou através de vistoria, quando necessário, que são respeitados os valores limite de exposição a substâncias ou factores de risco.

2 — O requerimento de autorização deve ser enviado ao organismo competente, nomeadamente por via electrónica, acompanhado de parecer fundamentado dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 5 do artigo 18.º

3 — O organismo competente, depois de verificada a conformidade dos requisitos susceptíveis de apreciação documental e nos 45 dias posteriores à apresentação do requerimento, deve:

- a) Marcar a data da vistoria;
- b) Informar do facto o requerente e o outro organismo de modo que tenham conhecimento do mesmo com a antecedência mínima de 10 dias;
- c) Notificar o requerente para pagamento de taxa referente à vistoria.

4 — A autorização referida no n.º 1 deve ser revogada sempre que:

- a) A empresa apresente taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho nos dois últimos anos superiores à média do respectivo sector;

b) Na empresa ou conjunto de estabelecimentos tiver ocorrido, nos dois últimos anos, um acidente de trabalho mortal por violação de regras de segurança e de saúde no trabalho imputável ao empregador;

c) A empresa tiver sido condenada, nos dois últimos anos, pela prática de contra-ordenação muito grave ou em reincidência pela prática de contra-ordenação grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho.

5 — O organismo competente nos termos do n.º 1 dispõe de 60 dias a contar da data de entrada do requerimento para conceder a autorização referida no n.º 1.

6 — O requerimento de dispensa cumulativo para os domínios da segurança e da saúde pode ser apresentado junto de qualquer dos organismos competentes para efeitos da presente lei, que procede à imediata remessa para o outro organismo competente.

7 — Se a autorização referida no n.º 1 for revogada, a empresa ou estabelecimento deve adoptar serviços internos no prazo de seis meses.

Artigo 81.º

Actividades exercidas pelo empregador ou por trabalhador designado

1 — Na empresa, estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km do de maior dimensão que empregue no máximo nove trabalhadores e cuja actividade não seja de risco elevado as actividades de segurança no trabalho podem ser exercidas directamente pelo próprio empregador se possuir formação adequada e permanecer habitualmente nos estabelecimentos.

2 — Nas situações referidas no número anterior, o empregador pode designar um ou mais trabalhadores para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança no trabalho desde que possuam formação adequada e disponham do tempo e dos meios necessários.

3 — O exercício das actividades previsto nos n.ºs 1 e 2 depende de autorização ou de renovação de autorização concedida pelo organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, pelo período de cinco anos.

4 — Para efeitos do número anterior, o requerimento de autorização ou renovação da autorização deve ser, preferencialmente, efectuado por via electrónica.

5 — A renovação prevista no número anterior deve ser requerida até 60 dias antes do termo da autorização, sob pena de caducidade.

6 — A autorização referida no n.º 3 deve ser revogada sempre que a empresa, estabelecimento ou conjunto dos estabelecimentos:

- a) Apresentar taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, em cinco anos seguidos, superiores à média do respectivo sector;
- b) Tiver sido condenada, nos dois últimos anos, pela prática de contra-ordenação muito grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho ou em reincidência pela prática de contra-ordenação grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho;
- c) Não tiver comunicado ao organismo com competência em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral a verificação da alteração dos elementos que fundamentaram a autorização, no prazo de 30 dias.

7 — No caso referido no número anterior, o empregador deve adoptar outra modalidade de organização do serviço de segurança e de saúde no trabalho, no prazo de 90 dias.

8 — À formação adequada referida nos números anteriores aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 77.º

9 — Os trabalhadores designados nos termos do n.º 2 não podem ser prejudicados por se encontrarem no exercício das actividades mencionadas.

10 — O organismo com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral dispõe de 60 dias a contar da data de entrada do requerimento para conceder a autorização ou a renovação de autorização referidas no n.º 3.

11 — Constitui contra-ordenação muito grave o exercício das actividades referidas nos n.ºs 1 e 2 sem autorização ou com a autorização caducada.

SECÇÃO III

Serviço comum

Artigo 82.º

Autorização de serviço comum

1 — O serviço comum é instituído por acordo entre várias empresas ou estabelecimentos pertencentes a sociedades que não se encontrem em relação de grupo nem sejam abrangidas pelo disposto no n.º 3 do artigo 78.º, contemplando exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde aqueles são responsáveis.

2 — O acordo que institua o serviço comum deve ser celebrado por escrito e carece de autorização nos termos previstos na subsecção II da secção IV do presente capítulo.

3 — O requerimento de autorização deve ser acompanhado, para além do acordo referido no número anterior, de parecer fundamentado dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores e é apresentado, nomeadamente através de correio electrónico, de acordo com modelo aprovado por portaria dos ministros responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

4 — Está vedado ao serviço comum a prestação de serviços a outras empresas que não façam parte do acordo previsto no n.º 1.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave aplicável a cada empresa abrangida pelos serviços comuns a violação do disposto nos n.ºs 1 e 3.

SECÇÃO IV

Serviço externo

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 83.º

Noção de serviço externo

1 — Considera-se serviço externo aquele que é desenvolvido por entidade que, mediante contrato com o empregador, realiza actividades de segurança ou de saúde no trabalho, desde que não seja serviço comum.

2 — O serviço externo pode compreender os seguintes tipos:

a) Associativos — prestados por associações com personalidade jurídica sem fins lucrativos, cujo fim estatutário compreenda, expressamente, a prestação de serviço de segurança e saúde no trabalho;

b) Cooperativos — prestados por cooperativas cujo objecto estatutário compreenda, expressamente, a actividade de segurança e saúde no trabalho;

c) Privados — prestados por sociedades de cujo pacto social conste, expressamente, o exercício de actividades de segurança e de saúde no trabalho ou por pessoa individual detentora das qualificações legais adequadas;

d) Convencionados — prestados por qualquer entidade da administração pública central, regional ou local, instituto público ou instituição integrada no Serviço Nacional de Saúde.

3 — O empregador pode adoptar um modo de organização dos serviços externos diferente dos tipos previstos no número anterior desde que seja previamente autorizado, nos termos dos artigos 84.º a 96.º

4 — O contrato entre o empregador e a entidade prestadora de serviços externos é celebrado por escrito.

SUBSECÇÃO II

Autorização de serviço externo

Artigo 84.º

Autorização

1 — Os serviços previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 74.º estão sujeitos a autorização.

2 — A autorização prevista no número anterior pode ser concedida para actividades de uma ou ambas as áreas da segurança e da saúde, para todos ou alguns sectores de actividade, bem como para determinadas actividades de risco elevado.

3 — A autorização compete:

a) Ao organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, no caso de exercício de actividade no domínio da segurança;

b) Ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, no caso de exercício de actividade no domínio da saúde.

4 — À alteração da autorização, no que respeita a domínios de segurança e de saúde, sectores de actividade e actividades de risco elevado, é aplicável o disposto na presente subsecção.

5 — Não obstante a autonomia prevista no n.º 3, o organismo com competência para instruir o procedimento deve comunicar ao outro, mensalmente, os pedidos de autorização para o exercício da actividade de serviço externo.

6 — Constitui contra-ordenação muito grave o exercício da actividade por serviço externo sem autorização, nomeadamente para a área, o sector ou a actividade de risco elevado em causa, imputável ao serviço externo.

7 — É solidariamente responsável pelo pagamento da coima o empregador que contrate serviço não autorizado.

Artigo 85.º

Requisitos da autorização

1 — A autorização de serviço externo depende da verificação dos seguintes requisitos:

- a) Quadro técnico mínimo constituído por um técnico superior e um técnico de segurança no trabalho e por um médico do trabalho que exerçam as respectivas actividades de segurança ou de saúde;
- b) Instalações adequadas e equipadas para o exercício da actividade;
- c) Equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho e equipamentos de protecção individual a utilizar pelo pessoal técnico do requerente;
- d) Qualidade técnica dos procedimentos, nomeadamente para avaliação das condições de segurança e de saúde e planeamento das actividades;
- e) Capacidade para o exercício das actividades previstas no n.º 1 do artigo 98.º, sem prejuízo de recurso a subcontratação apenas em relação a tarefas de elevada complexidade ou pouco frequentes nos sectores e actividades para os quais é solicitada autorização;
- f) Garantias suficientes em relação às medidas de segurança técnica e de organização dos tratamentos de dados pessoais a efectuar.

2 — Caso o requerimento de autorização abranja actividades de risco elevado, os requisitos a que se refere o número anterior devem ter em conta a adequação a essas actividades.

3 — Constituem elementos de apreciação do requerimento de autorização:

- a) O número de técnicos com as qualificações legalmente exigidas, tendo em conta as actividades dos domínios de segurança e de saúde para que se pede autorização;
- b) A natureza dos vínculos, assim como dos períodos normais de trabalho do pessoal técnico superior e técnico de segurança e higiene do trabalho e dos tempos mensais de afectação ao médico do trabalho e enfermeiro;
- c) A conformidade das instalações e dos equipamentos com as prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho para a actividade de escritório e serviços;
- d) Caso respeite à área da saúde, os requisitos mínimos previstos para as unidades privadas de saúde;
- e) A adequação dos equipamentos de trabalho às tarefas a desenvolver e ao número máximo de trabalhadores do requerente que, em simultâneo, deles possam necessitar;
- f) As características dos equipamentos e utensílios a utilizar na avaliação das condições de segurança e de saúde no trabalho;
- g) Os procedimentos no domínio da metrologia relativos aos equipamentos e utensílios referidos na alínea anterior.

4 — O manual de procedimentos é tomado em consideração na apreciação da qualidade técnica dos mesmos.

Artigo 86.º

Requerimento de autorização

1 — A autorização de serviço externo é requerida ao organismo competente, nomeadamente por via electrónica, em modelo próprio, aprovado por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

2 — O requerente deve indicar:

- a) Que pretende exercer a actividade em ambas as áreas da segurança e saúde ou apenas numa delas e qual, num ou em vários sectores de actividade e, sendo caso disso, as actividades de risco elevado envolvidas;
- b) Tratando-se de pessoa singular, a sua identificação através de nome, números de identificação fiscal e de bilhete de identidade ou número de identificação civil, domicílio e estabelecimentos;
- c) Tratando-se de pessoa colectiva, a denominação, o número de identificação de pessoa colectiva, o objecto, a sede social e os estabelecimentos.

3 — O requerimento deve, ainda, ser acompanhado de:

- a) Cópia do acto constitutivo da sociedade, actualizado, com indicação da publicação no jornal oficial do Estado membro, no *Diário da República* ou no sítio electrónico do Ministério da Justiça;
- b) Prova da inscrição como empresário em nome individual;
- c) Identificação do pessoal técnico superior e técnico de segurança no trabalho, médico do trabalho e do enfermeiro, conforme o domínio e, sendo caso disso, as actividades para que pretende autorização, bem como documentos que provem as respectivas qualificações;
- d) Cópia dos contratos celebrados com os médicos do trabalho e enfermeiros, quando reduzidos a escrito, indicando o tempo mensal de afectação à actividade de medicina do trabalho, local da prestação e o período de duração do contrato;
- e) Indicação das actividades para as quais prevê o recurso a subcontratação;
- f) Relação dos equipamentos de trabalho a utilizar na sede e nos estabelecimentos;
- g) Relação dos equipamentos e utensílios, com indicação das respectivas características técnicas, marcas, modelos e números de série, a utilizar na sede e nos estabelecimentos, para avaliação das condições de segurança e de saúde no trabalho;
- h) Relação dos equipamentos de protecção individual a utilizar em tarefas ou actividades que comportem risco específico para a segurança e saúde, com indicação das respectivas marcas e modelos e, quando se justifique, dos códigos de marcação;
- i) Organograma funcional;
- j) Indicação do número de trabalhadores que pretende abranger com os serviços em estabelecimentos industriais ou de outra natureza com risco elevado e nos restantes estabelecimentos.

4 — O requerimento de autorização deve, ainda, ser acompanhado de elementos que provem a qualificação dos recursos humanos, bem como a adequação dos equipamentos e utensílios à actividade a prestar.

5 — Ao regime de autorização de serviço externo aplica-se o disposto no n.º 6 do artigo 80.º

Artigo 87.º

Procedimentos de autorização

1 — O organismo competente decide o requerimento após a apreciação dos requisitos, incluindo a realização de vistoria ou vistorias, nos termos do artigo seguinte.

2 — Além do disposto no artigo anterior, o organismo competente pode ainda solicitar ao requerente a apresentação de elementos, esclarecimentos e informações suplementares que considere necessários à boa apreciação do pedido, assim como proceder à verificação desses mesmos elementos na sede ou estabelecimento do requerente, antes ou durante o momento da vistoria.

Artigo 88.º

Vistorias

1 — Ao organismo com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral cabe verificar:

- a) As condições de trabalho dos trabalhadores da entidade requerente;
- b) As instalações tendo em conta as condições de funcionamento no âmbito da segurança;
- c) As situações de subcontratação;
- d) O funcionamento dos serviços a prestar na área da segurança no trabalho, nomeadamente quanto aos equipamentos de trabalho a utilizar, aos utensílios e equipamentos de avaliação de riscos e de protecção individual;
- e) O manual de procedimentos no âmbito da gestão dos serviços a prestar, incluindo o planeamento das actividades a desenvolver, a articulação entre as áreas da segurança e da saúde, os referenciais a utilizar no âmbito dos procedimentos técnicos, entre os quais guias de procedimentos, nomeadamente de organismos internacionais reconhecidos, códigos de boas práticas e listas de verificação, com a respectiva referência aos diplomas e normas técnicas aplicáveis.

2 — Ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde cabe verificar:

- a) As instalações, incluindo as unidades móveis, tendo em conta as condições de funcionamento no âmbito da saúde;
- b) As condições de funcionamento do serviço na área da saúde no trabalho, nomeadamente quanto aos equipamentos de trabalho e equipamentos para avaliar as condições de saúde no trabalho;
- c) O manual de procedimentos, em particular, a articulação entre as áreas da segurança e da saúde, gestão da informação clínica, transferência de informação em caso de cessação de contrato, política de qualidade, subcontratação e programas de promoção e vigilância da saúde.

3 — Cada um dos organismos competentes referidos nos números anteriores, depois de verificada a conformidade dos requisitos susceptíveis de apreciação documental e nos 60 dias posteriores à apresentação do requerimento:

- a) Marca a data da vistoria;
- b) Informa do facto o requerente e o outro organismo de modo que tenham conhecimento do mesmo com a antecedência mínima de 10 dias;
- c) Notifica o requerente para pagamento de taxa referente à vistoria.

4 — O organismo competente elabora o auto de vistoria e comunica o resultado da mesma ao requerente e ao outro organismo referido nos números anteriores, no prazo de 10 dias.

5 — O auto de vistoria deve conter informação sobre a conformidade entre o requerimento de autorização e as condições verificadas, o cumprimento das prescrições técnicas legalmente estabelecidas, quaisquer condições que se julgue necessário satisfazer e o prazo para a sua realização.

6 — Nos três dias seguintes ao decurso do prazo a que se refere o número anterior, o requerente que tenha realizado as condições impostas deve solicitar segunda vistoria ao organismo competente, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 3 a 5.

7 — Determina o indeferimento do requerimento de autorização:

- a) A não realização das condições impostas nos termos do n.º 5;
- b) A falta de pedido de 2.ª vistoria no prazo estabelecido no n.º 6.

Artigo 89.º

Vistoria urgente

1 — Na data de apresentação do requerimento, o requerente pode solicitar, com o pedido de autorização, a realização de vistoria urgente desde que apresente declaração sob compromisso de honra em como todos os requisitos que a ela não estão sujeitos se encontram preenchidos.

2 — No caso a que se refere o número anterior:

- a) É marcada vistoria, no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do requerimento e notificado o requerente para pagamento da respectiva taxa;
- b) Estando preenchidos os requisitos verificados por vistoria previstos nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 85.º e verificados os elementos referidos no n.º 3 do artigo 86.º, o organismo competente emite a autorização requerida;
- c) O requerimento deve ser decidido no prazo de 45 dias a contar da data da sua apresentação.

3 — À realização da vistoria urgente aplica-se o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo anterior.

Artigo 90.º

Alteração de autorização

1 — Ao requerimento de alteração da autorização, no que respeita às actividades desenvolvidas ou a actividades de risco elevado em que o serviço pode ser prestado, é aplicável o disposto nos artigos anteriores, tendo em consideração apenas os elementos que devam ser modificados face à alteração requerida.

2 — Há lugar a nova vistoria se os elementos modificados em função do pedido de alteração da autorização incluírem as instalações, bem como os equipamentos e os utensílios referidos nas alíneas e) a g) do n.º 3 do artigo 85.º

Artigo 91.º

Pagamento prévio de taxas

1 — Estão sujeitos ao pagamento de taxa os seguintes actos:

- a) Apreciação do requerimento de autorização ou de alteração desta;
- b) Marcação de vistoria nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 80.º;
- c) Marcação de vistoria nos termos do n.º 1 do artigo 88.º;

d) Marcação de vistoria urgente, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 89.º;

e) Auditoria de avaliação da capacidade e da qualidade da prestação dos serviços, na sequência da comunicação referida no artigo 94.º

2 — As taxas referidas no número anterior são estabelecidas em portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, laboral e da saúde, tendo em conta os tipos de actos, as áreas a que os mesmos respeitam e as actividades de risco elevado integradas nos sectores de actividade a que a autorização se refere.

3 — O pagamento da taxa deve ser efectuado:

a) Nos 10 dias úteis após notificação do organismo competente, nos casos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 1;

b) Antes de proferida a decisão de alteração, quando a mesma não implique vistoria;

c) Nos 10 dias úteis após notificação da data da realização da auditoria referida na alínea d) do n.º 1.

4 — A vistoria é efectuada por estabelecimento, incluindo unidades móveis.

5 — O não pagamento das taxas referidas nos números anteriores dá lugar à extinção do pedido de autorização.

Artigo 92.º

Produto das taxas

O produto das taxas reverte para o organismo competente.

Artigo 93.º

Decisão

1 — A autorização para o exercício das actividades de segurança e de saúde na modalidade de serviços externos, a sua alteração e revogação são decididas por despacho do órgão que dirige o organismo competente para promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral ou do órgão que dirige o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, nos termos definidos no n.º 3 do artigo 84.º

2 — A decisão de autorização deve especificar as áreas de segurança ou saúde e, se for caso disso, as actividades de risco elevado abrangidas.

3 — Os organismos competentes comunicam entre si, mensalmente, por via electrónica, a relação das autorizações emitidas, indicando a designação social da empresa, a identificação fiscal, o local da sede e dos estabelecimentos, a identidade dos administradores ou gerentes, assim como a data da autorização.

4 — Se os elementos constantes do procedimento conduzirem a uma decisão desfavorável ao requerente, este deve ser informado, nomeadamente em audiência de interessados, da possibilidade de reduzir o pedido, quer quanto à área de actividade quer quanto aos sectores de actividade potencialmente abrangidos, consoante o caso.

5 — A autorização para o exercício das actividades de segurança e de saúde na modalidade de serviços externos deve ser decidida no prazo de 90 dias a contar da data de entrada do pedido.

6 — Sem prejuízo do disposto na presente lei, é subsidiariamente aplicável o Código do Procedimento Administrativo.

SUBSECÇÃO III

Acompanhamento e auditorias

Artigo 94.º

Acompanhamento

1 — O serviço externo deve comunicar ao organismo competente que emitiu a respectiva autorização, no prazo de 30 dias após a ocorrência, a interrupção ou a cessação do seu funcionamento, bem como quaisquer alterações que afectem a natureza jurídica e o objecto social, a localização da sede ou dos seus estabelecimentos e ainda as relativas aos requisitos referidos no n.º 1 do artigo 85.º

2 — Os organismos competentes nos termos da presente lei devem trocar entre si informação sobre as comunicações recebidas nos termos do n.º 1.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 95.º

Auditoria

1 — A capacidade dos serviços externos autorizados e a qualidade da sua prestação é avaliada através de auditoria, que incide sobre os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 85.º

2 — As auditorias são realizadas na sequência das comunicações referidas no artigo anterior ou por iniciativa:

a) Do organismo competente para promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral ou do organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, no que respeita às instalações, tendo em conta as condições de segurança e de saúde no trabalho;

b) Do organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, no que respeita às condições de funcionamento do serviço na área da saúde no trabalho, nomeadamente o efectivo de pessoal técnico, recurso a subcontratação, equipamentos de trabalho na sede e nos estabelecimentos e equipamentos para avaliar as condições de saúde, e procedimentos técnicos da promoção e vigilância da saúde;

c) Do organismo competente para promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, em relação às condições de funcionamento do serviço na área da segurança no trabalho, o efectivo de pessoal técnico, recurso a subcontratação, equipamentos de trabalho na sede e nos estabelecimentos, equipamentos para a avaliação das condições de segurança no trabalho e equipamentos de protecção individual.

3 — Os serviços referidos no número anterior podem recorrer à contratação externa de serviços de técnicos especializados, atendendo à complexidade ou especialização técnica das tarefas a realizar.

4 — No âmbito das auditorias, a qualidade dos serviços prestados pode ser avaliada através de visitas de controlo às condições de segurança e de saúde nos locais de trabalho das empresas a quem são prestados os serviços.

Artigo 96.º

Suspensão, revogação ou redução da autorização

1 — Tendo em consideração as alterações comunicadas nos termos do artigo 94.º ou verificadas através de auditoria

a falta de requisitos essenciais ao funcionamento do serviço externo ou ainda a verificação do não exercício das actividades previstas no artigo 98.º, o organismo competente pode suspender, revogar ou reduzir a autorização no que respeita aos domínios da segurança e da saúde aos sectores de actividade ou às actividades de risco elevado.

2 — A suspensão decidida nos termos do número anterior tem uma duração máxima de dois anos, sendo obrigatoriamente comunicada ao organismo do outro ministério competente.

SECÇÃO V

Funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho

Artigo 97.º

Objectivos

A actividade do serviço de segurança e de saúde no trabalho visa:

- a) Assegurar as condições de trabalho que salvaguardem a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores;
- b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção definidas no artigo 15.º;
- c) Informar e formar os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) Informar e consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

Artigo 98.º

Actividades principais do serviço de segurança e de saúde no trabalho

1 — O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Planear a prevenção, integrando a todos os níveis e, para o conjunto das actividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção;
- b) Proceder à avaliação dos riscos, elaborando os respectivos relatórios;
- c) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, bem como planos detalhados de prevenção e protecção exigidos por legislação específica;
- d) Participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros;
- e) Colaborar na concepção de locais, métodos e organização do trabalho, bem como na escolha e na manutenção de equipamentos de trabalho;
- f) Supervisionar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de protecção individual, bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança;
- g) Realizar exames de vigilância da saúde, elaborando os relatórios e as fichas, bem como organizar e manter actualizados os registos clínicos e outros elementos informativos relativos ao trabalhador;
- h) Desenvolver actividades de promoção da saúde;
- i) Coordenar as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

j) Vigiar as condições de trabalho de trabalhadores em situações mais vulneráveis;

l) Conceber e desenvolver o programa de informação para a promoção da segurança e saúde no trabalho, promovendo a integração das medidas de prevenção nos sistemas de informação e comunicação da empresa;

m) Conceber e desenvolver o programa de formação para a promoção da segurança e saúde no trabalho;

n) Apoiar as actividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores;

o) Assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;

p) Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias;

q) Elaborar as participações obrigatórias em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;

r) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspecções internas;

s) Analisar as causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças profissionais, elaborando os respectivos relatórios;

t) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e à saúde no trabalho.

2 — O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve manter actualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

- a) Resultados das avaliações de riscos profissionais;
- b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspectiva da segurança no trabalho;
- c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que originem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade na perspectiva da segurança no trabalho;
- d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetida pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais, a relação das doenças participadas;
- e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelo serviço de segurança e de saúde no trabalho.

3 — Quando as actividades referidas nos números anteriores implicarem a adopção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis da empresa, o serviço de segurança e de saúde no trabalho deve informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução.

4 — O empregador deve respeitar a legislação disciplinadora da protecção de dados pessoais.

5 — O empregador deve manter a documentação relativa à realização das actividades a que se referem os números anteriores à disposição das entidades com competência inspectiva durante cinco anos.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 99.º

Qualificação do serviço interno e comum

1 — A organização dos serviços internos e dos serviços comuns deve atender aos requisitos definidos nas alíneas b)

a e) do n.º 1 do artigo 85.º, bem como, quanto aos recursos humanos, ao disposto nos artigos 101.º e 105.º

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

SECÇÃO VI

Serviço de segurança no trabalho

Artigo 100.º

Actividades técnicas

1 — As actividades técnicas de segurança no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou técnicos de segurança e higiene no trabalho, certificados pelo organismo competente para a promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério competente para a área laboral, nos termos de legislação especial.

2 — Os profissionais referidos no número anterior exercem as respectivas actividades com autonomia técnica.

3 — Constitui contra-ordenação grave, imputável ao empregador, a contratação de técnico que não reúna os requisitos identificados no n.º 1.

Artigo 101.º

Garantia mínima de funcionamento do serviço de segurança no trabalho

1 — A actividade dos serviços de segurança deve ser assegurada regularmente no próprio estabelecimento durante o tempo necessário.

2 — A afectação dos técnicos superiores ou técnicos às actividades de segurança no trabalho, por empresa, é estabelecida nos seguintes termos:

a) Em estabelecimento industrial — até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50, dois técnicos, por cada 1500 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo pelo menos um deles técnico superior;

b) Nos restantes estabelecimentos — até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50 trabalhadores, dois técnicos, por cada 3000 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo pelo menos um deles técnico superior.

3 — O organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral pode determinar uma duração mais alargada da actividade dos serviços de segurança em estabelecimento em que, independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, bem como os indicadores de sinistralidade, se justifique uma acção mais eficaz.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 102.º

Informação e consulta ao serviço de segurança e de saúde no trabalho

1 — O empregador deve fornecer aos serviços de segurança no trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.

2 — Os serviços de segurança no trabalho devem ser informados sobre todas as alterações dos componentes materiais do trabalho e consultados, previamente, sobre

todas as situações com possível repercussão na segurança dos trabalhadores.

3 — As informações referidas nos números anteriores ficam sujeitas a sigilo profissional, sem prejuízo de as informações pertinentes para a protecção da segurança e saúde deverem ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos, sempre que tal se mostre necessário, e aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.

SECÇÃO VII

Serviço de saúde no trabalho

Artigo 103.º

Médico do trabalho

1 — Para efeitos da presente lei, considera-se médico do trabalho o licenciado em Medicina com especialidade de medicina do trabalho reconhecida pela Ordem dos Médicos.

2 — Considera-se, ainda, médico do trabalho aquele a quem seja reconhecida idoneidade técnica para o exercício das respectivas funções, nos termos da lei.

3 — No caso de insuficiência comprovada de médicos do trabalho qualificados nos termos referidos nos números anteriores, o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde pode autorizar outros licenciados em Medicina a exercer as respectivas funções, os quais, no prazo de quatro anos a contar da respectiva autorização, devem apresentar prova da obtenção de especialidade em medicina do trabalho, sob pena de lhes ser vedada a continuação do exercício das referidas funções.

Artigo 104.º

Enfermeiro do trabalho

1 — Em empresa com mais de 250 trabalhadores, o médico do trabalho deve ser coadjuvado por um enfermeiro com experiência adequada.

2 — As actividades a desenvolver pelo enfermeiro do trabalho são objecto de legislação especial.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 105.º

Garantia mínima de funcionamento do serviço de saúde no trabalho

1 — O médico do trabalho deve prestar actividade durante o número de horas necessário à realização dos actos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar.

2 — O médico do trabalho deve conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores, desenvolvendo para este efeito a actividade no estabelecimento nos seguintes termos:

a) Em estabelecimento industrial ou estabelecimento de outra natureza com risco elevado, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;

b) Nos restantes estabelecimentos, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 20 trabalhadores ou fracção.

3 — Ao médico do trabalho é proibido assegurar a vigilância da saúde de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de actividade por mês.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 106.º

Acesso a informação

O médico do trabalho tem acesso às informações referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 102.º, as quais se encontram sujeitas a sigilo profissional, nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo artigo.

Artigo 107.º

Vigilância da saúde

A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.

Artigo 108.º

Exames de saúde

1 — O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2 — As consultas de vigilância da saúde devem ser efectuadas por médico que reúna os requisitos previstos no artigo 103.º

3 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

4 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior.

5 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir a cooperação necessária com o médico assistente.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 3, bem como a utilização de serviço de médico não habilitado nos termos do artigo 103.º, imputável ao empregador.

Artigo 109.º

Ficha clínica

1 — As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2 — A ficha clínica está sujeita ao segredo profissional, só podendo ser facultada às autoridades de saúde e aos

médicos afectos ao organismo com competência para a promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a ficha clínica não deve conter dados sobre a raça, a nacionalidade, a origem étnica ou informação sobre hábitos pessoais do trabalhador, salvo quando estes últimos estejam relacionados com patologias específicas ou com outros dados de saúde.

4 — O médico responsável pela vigilância da saúde deve entregar ao trabalhador que deixar de prestar serviço na empresa cópia da ficha clínica.

5 — Em caso de cessação da actividade, as fichas clínicas devem ser enviadas para o serviço com competências para o reconhecimento das doenças profissionais na área da segurança social.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no presente artigo, imputável ao empregador no caso de serviço interno, ou à entidade titular de serviço comum ou de serviço externo que não seja convencionado.

Artigo 110.º

Ficha de aptidão

1 — Face ao resultado do exame de admissão, periódico ou ocasional, o médico do trabalho deve, imediatamente na sequência do exame realizado, preencher uma ficha de aptidão e remeter uma cópia ao responsável dos recursos humanos da empresa.

2 — Se o resultado do exame de saúde revelar a inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, sendo caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3 — A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam segredo profissional.

4 — A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura com a aposição da data de conhecimento.

5 — Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que o mesmo é prestado se revelar nociva para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar tal facto ao responsável pelo serviço de segurança e saúde no trabalho e, bem assim, se o estado de saúde o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde ou outro médico indicado pelo trabalhador.

6 — O modelo da ficha de aptidão é fixado por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4.

CAPÍTULO VII

Disposições complementares, finais e transitórias

Artigo 111.º

Comunicações

1 — Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao organismo competente para a promoção da segurança e da saúde no trabalho os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem uma situação particularmente grave, nas vinte e quatro horas a seguir à ocorrência.

2 — A comunicação prevista no número anterior deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhado de informação e respectivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 112.º

Informação sobre a actividade anual do serviço de segurança e de saúde no trabalho

O empregador deve prestar, no quadro da informação relativa à actividade social da empresa, informação sobre a actividade anual desenvolvida pelo serviço de segurança e de saúde no trabalho em cada estabelecimento.

Artigo 113.º

Notificações e comunicações

As notificações e comunicações da responsabilidade do empregador previstas na presente lei são efectuadas em modelo electrónico aprovado por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

Artigo 114.º

Publicitação da lista de autorizações

Os organismos competentes nos termos da presente lei mantêm actualizada uma lista com indicação das autorizações emitidas, com indicação expressa das que se encontram revogadas, suspensas ou com âmbito de autorização reduzido, publicitada nas respectivas páginas electrónicas.

Artigo 115.º

Sanções acessórias

1 — No caso de contra-ordenação muito grave ou reincidência em contra-ordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao agente a sanção acessória de publicidade, nos termos previstos no Código do Trabalho.

2 — No caso de reincidência em contra-ordenação prevista no número anterior, tendo em conta os efeitos graves para o trabalhador ou o benefício económico retirado pelo empregador com o incumprimento, podem ainda ser aplicadas ao agente as seguintes sanções acessórias:

a) Interdição do exercício de actividade no estabelecimento, na unidade fabril ou no estaleiro onde se verificar a infracção, por um período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos por um período até dois anos.

Artigo 116.º

Taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho

Para efeitos da presente lei, as taxas médias de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho do sector são as apuradas pelo organismo competente para a produção de estatísticas laborais do ministério responsável pela área laboral, relativamente aos dados dos balanços sociais referentes aos últimos anos com apuramentos disponíveis.

Artigo 117.º

Regime transitório de autorização

1 — O disposto na secção IV do capítulo VI é aplicável aos pedidos de autorização requeridos antes da data de entrada em vigor da presente lei.

2 — As entidades que, na data da entrada em vigor da presente lei, se encontrem com pedido de autorização em fase de apreciação devem, no prazo de 30 dias, requerer ao organismo competente a marcação da vistoria prevista no artigo 88.º

3 — A falta de pedido de vistoria nos termos do número anterior determina a extinção do processo.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, o prazo para a concessão da autorização recomeça a contar a partir da data do requerimento para marcação de vistoria, sendo alargado para 120 dias.

Artigo 118.º

Alteração de estatutos

As entidades autorizadas que se encontrem a prestar actividades de segurança e de saúde no trabalho na modalidade de serviço externo, do tipo associativo, dispõem de um ano a contar da data de entrada em vigor da presente lei para adaptarem os seus estatutos de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 83.º

Artigo 119.º

Regiões autónomas

1 — Sem prejuízo das competências legislativas próprias, as competências atribuídas pela presente lei às autoridades e serviços administrativos são, nas regiões autónomas, exercidas pelos órgãos e serviços das respectivas administrações regionais.

2 — O produto das coimas aplicadas ao abrigo da presente lei pelos órgãos e serviços das administrações regionais constitui receita própria da respectiva região.

Artigo 120.º

Norma revogatória

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, são revogados:

- a) O Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro;
- b) O Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro;
- c) O Decreto-Lei n.º 29/2002, de 14 de Fevereiro;
- d) A Portaria n.º 1179/95, de 26 de Setembro.

2 — A revogação da Portaria n.º 1179/95, de 26 de Setembro, que aprovou o modelo de notificação da modalidade adoptada pelo empregador para a organização do serviço de segurança e de saúde no trabalho, produz efeitos a partir da entrada em vigor da portaria a que se refere o artigo 113.º

3 — A revogação do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, que aprova o enquadramento nacional da segurança e saúde no trabalho, no que se refere ao sector público e aos trabalhadores que exercem funções públicas nos serviços da administração directa, indirecta, regional e local, bem como nos órgãos e serviços referidos no n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, produz efeitos a partir da data de entrada em vigor do diploma que regula a mesma matéria.

Artigo 121.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em 23 de Julho de 2009.

O Presidente da Assembleia da República, *Jaime Gama*.

Promulgada em 27 de Agosto de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, *ANÍBAL CAVACO SILVA*.

Referendada em 27 de Agosto de 2009.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Centro Jurídico

Declaração de Rectificação n.º 65/2009

Ao abrigo da alínea *h)* do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 162/2007, de 3 de Maio, declara-se que o Decreto-Lei n.º 213/2009, de 4 de Setembro, publicado no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 172, de 4 de Setembro de 2009, saiu com a seguinte inexactidão que, mediante declaração da entidade emitente, assim se rectifica:

No sumário e no título do decreto-lei, onde se lê «Presidência do Conselho de Ministros» deve ler-se «Ministério da Cultura».

Centro Jurídico, 8 de Setembro de 2009. — O Director-Adjunto, *Pedro Delgado Alves*.

MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DA EDUCAÇÃO

Portaria n.º 1018/2009

de 10 de Setembro

O Decreto-Lei n.º 117/2009, de 18 de Maio, que criou o Gabinete Coordenador da Segurança Escolar como estrutura integrada no âmbito do Ministério da Educação, prevê, expressamente, no seu artigo 7.º, o recrutamento de chefes de equipa de zona e de vigilantes, condicionado ao procedimento concursal a regular por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação.

Impõe-se, pois, a definição das regras a que deve obedecer tal procedimento.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 6 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 117/2009, de 18 de Maio:

Manda o Governo, pelo Ministro de Estado e das Finanças e pelo Secretário de Estado da Educação, o seguinte:

Artigo 1.º

Objecto

A presente portaria regula o procedimento concursal de recrutamento dos chefes de equipa de zona e dos vigilantes das escolas.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal

O procedimento concursal é destinado exclusivamente aos aposentados e reservistas fora da efectividade de serviço, ou equiparados, das forças de segurança ou órgãos de polícia criminal.

Artigo 3.º

Procedimento de recrutamento

1 — Ao recrutamento para os chefes de zona e de vigilantes aplicam-se com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, as disposições que regem o procedimento concursal comum constantes da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — O período de constituição de reservas de recrutamento do serviço é fixado pelo dirigente máximo entre um mínimo de 6 meses e um máximo de 18 meses.

3 — Não é aplicável a constituição de reservas de recrutamento em entidade centralizada (ECCRC).

Artigo 4.º

Métodos de selecção

A entidade responsável pela realização do procedimento concursal para recrutamento de chefes de equipa de zona e de vigilantes poderá limitar-se a utilizar um dos métodos de selecção obrigatórios previstos nas alíneas *a)* dos n.ºs 1 e 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/98, de 27 de Fevereiro (LVCR), conjuntamente, ou não, com um dos métodos facultativos ou complementares referidos na lei.

Artigo 5.º

Publicitação do procedimento concursal

O procedimento concursal é publicitado nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com excepção da alínea *b)* do seu n.º 1.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Em 31 de Agosto de 2009.

O Ministro de Estado e das Finanças, *Fernando Teixeira dos Santos*. — O Secretário de Estado da Educação, *Valter Victorino Lemos*.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Portaria n.º 1019/2009

de 10 de Setembro

No quadro da sua normal actividade de comunicação, as forças e serviços de segurança têm vindo a divulgar através da Internet muita informação sobre o quadro legal em que actuam e sobre os resultados decorrentes do cumprimento das suas missões nas mais diversas áreas. O mesmo tem vindo a ser feito no domínio da protecção civil, tirando partido do novo ambiente comunicacional propiciado pela rápida expansão das redes electrónicas e o aumento ininterrupto dos seus utilizadores.

**ANEXO Q - ART. 18.º DA LEI DOS ACIDENTES DE TRABALHO
(LAT)**

Artigo 18.º

Actuação culposa do empregador

1 - Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada e por empresa utilizadora de mão-de-obra, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança e saúde no trabalho, a responsabilidade individual ou solidária pela indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2 - O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que os responsáveis aí previstos tenham incorrido.

3 - Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.

4 - No caso previsto no presente artigo, e sem prejuízo do ressarcimento dos prejuízos patrimoniais e dos prejuízos não patrimoniais, bem como das demais prestações devidas por actuação não culposa, é devida uma pensão anual ou indemnização diária, destinada a reparar a redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte, fixada segundo as regras seguintes:

a) Nos casos de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, ou incapacidade temporária absoluta, e de morte, igual à retribuição;

b) Nos casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, compreendida entre 70 % e 100 % da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível;

c) Nos casos de incapacidade parcial, permanente ou temporária, tendo por base a redução da capacidade resultante do acidente.

5 - No caso de morte, a pensão prevista no número anterior é repartida pelos beneficiários do sinistrado, de acordo com as proporções previstas nos artigos 59.º a 61.º

6 - No caso de se verificar uma alteração na situação dos beneficiários, a pensão é modificada, de acordo com as regras previstas no número anterior.

Jurisprudência

1. **Ac. TRP**, de 29.09.2016 Acidente de trabalho. Culpa do empregador. Ónus da prova.

1. Para se poder considerar que um dado acidente de trabalho foi provocado pelo empregador impõe-se a demonstração da violação das regras de segurança, da culpa e do nexo de causalidade entre o acidente e a violação das ditas regras. 2. Quem invocar os fundamentos previstos no artº 18º, nº 1, da LAT/2009 tem, em princípio, o ónus da prova dos factos respectivos.

2. **Ac. do TRE** de 30.03.2017 I - A responsabilidade agravada da empregadora, prevista no artigo 18.º da LAT, pode ter um de dois fundamentos: (a) que o acidente tenha sido provocado pela empregadora, seu representante ou entidade por aquela contratada e por uma empresa utilizadora de mão de obra, ou (b) que o acidente resulte da falta de observância, por parte daqueles, das regras sobre segurança e saúde no trabalho;II - A única diferença entre estes dois fundamentos reside na prova da culpa, necessária no primeiro caso, e desnecessária no segundo;III - Todavia, ambos os fundamentos exigem, para além do comportamento culposos ou da violação normativa, respectivamente, a necessária prova do nexo causal entre o acto ou omissão que os corporizam e o acidente

que veio a ocorrer;IV ? Não se verifica a violação de regras de segurança por parte da empregadora se tendo um seu trabalhador e sócio-gerente ido proceder ? entrega de paletes de tijolo numa obra em construção, este, no local, utilizou a grua acoplada ao camião, colocou uma paleta na placa da obra ? que se situava a cerca de 3 metros do solo, sendo que a paleta em conjunto com a cinta e o gancho da grua tinha também cerca de 3 metros e, por cima, a cerca de 8,5 metros do solo encontrava-se um cabo de média tensão ? e ao descer a grua esta terá invadido a vizinhança do cabo, que tem uma dimensão não fixa, mas que pode envolver cerca de 3-4 metros de distância do cabo eléctrico, provocando uma descarga eléctrica que atingiu o Autor;V ? É de descaracterizar o acidente, não tendo o empregador que reparar os danos dele decorrentes, se (a) for dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança prevista na lei ou estabelecidas pelo empregador, ou (b) se provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado (artigo 14, n.º 1, alínea a) e b), da LAT);VI ? Para que se verifique a descaracterização do acidente prevista no artigo 14.º, n.º 1, alínea a), 2.ª parte, da LAT, é necessária a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: (i) existência de condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei; (ii) violação, por acção ou por omissão, dessas condições por parte da vítima; (iii) que a actuação desta seja voluntária, embora não intencional, e sem causa justificativa; (iv) que o acidente seja consequência dessa actuação;VII ? E para que se verifique a negligência grosseira do sinistrado é necessário que ele tenha adoptado um comportamento temerário, ostensivamente indesculpável;VIII ?Tendo em conta as circunstâncias do acidente descritas em IV, e em especial por a descarga eléctrica ter ocorrido por a grua ter invadido a zona de vizinhança de tensão, que se situava a cerca de 3-4 metros do cabo eléctrico, não se demonstrando que tenha tocado neste, não é de concluir pela descaracterização do acidente, pois, para além de não ter sido invocada qualquer concreta norma legal que o trabalhador tenha violado, o seu comportamento, ainda que se possa considerar imprudente, não ofende as mais elementares regras de senso comum, o mesmo é dizer que não actuou com negligência grosseira;IX ? Tendo ao trabalhador sido atribuída a IPP de 100/prct., por força da bonificação de 1,5 ? uma vez que tinha mais de 50 anos de idade ? data do acidente ? deve a pensão a pagar ser calculada tendo em conta uma IPA.

3. **Ac. do TRC de 07.04.2017 I ?** A responsabilidade agravada da entidade empregadora em matéria de acidentes de trabalho exige a demonstração da inobservância das regras sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho por parte da entidade empregadora, e que foi essa inobservância a causa adequada do acidente.II ? A afirmação desse juízo de adequação causal exige a demonstração de que: i) o acidente decorreu naturalisticamente da ação ilícita da empregadora sem a qual aquele acidente não teria ocorrido; ii) a violação daquelas regras de segurança tornavam previsível a eclosão do acidente (juízo abstrato de adequação), nas concretas circunstâncias em que o mesmo ocorreu e com as consequências dele decorrentes (juízo concreto de adequação); iii) o acidente representa a concretização objetivamente previsível de um dos perigos típicos que a ação da empregadora era suscetível de criar e que, justamente, justificaram a criação das regras de segurança violadas; iv) a verificação do acidente não ficou a dever-se a circunstâncias contemporâneas da ação alheias ao modelo de perigo, não conhecidas do agente e para

ele imprevisíveis, não tendo a realização do modelo de perigo sido precipitada por circunstâncias que o não integram.

4. **Ac. TRP** de 21.02.2017 Acidente de Trabalho. Entidade Cedente. Empresa Cessionária. Obrigação de Reparar os Danos. Obrigação Solidária. I - Nos termos da previsão do n.º1, do art.º18.º, da LAT, mesmo nos casos em que o trabalhador sofre um acidente de trabalho durante a prestação da sua actividade ? empresa cessionária e por actuação culposa desta, a entidade cedente, na medida em que continua a ser a empregadora, continua a ser responsável pela reparação dos danos emergentes, ainda que o possa ser solidariamente e não apenas a título individual. II - A solidariedade ocorrerá quando a responsabilidade do empregador, para além das prestações normais previstas na legislação especial sobre acidentes de trabalho, concorra com alguma ou algumas das demais entidades indicadas no art.º18. (cada um responde pela integralidade dos danos e a prestação efectuada por um a todos libera).

5. **Ac. STJ** de 21.09.2017 Acidente de trabalho. Violação das regras de segurança. Queda em altura. 1 - Impõe o art. 44º do Decreto nº 41 821, de 11 de Agosto de 1958 que ?no trabalho em cima de telhados que ofereçam perigo pela inclinação, natureza ou estado da sua superfície, ou por efeito de condições atmosféricas se tomem medidas especiais de segurança, tais como a utilização de guarda-corpos, plataformas de trabalho, escadas de telhador e tábuas de roço?. 2 ? As medidas constantes no preceito são meramente exemplificativas, competindo ao técnico responsável pela obra, caso tenha sido nomeado, ao empreiteiro ou residualmente ao dono da obra implementar as concretas medidas necessárias e adequadas a evitar as quedas do telhado para o solo, ?face a um juízo de prognose a formular, no quadro do circunstancialismo existente aquando do acidente? e não tendo este como ponto de partida. 3 ? De acordo com as regras de distribuição do ónus da prova estabelecidas no art. 342º do CC é sobre a parte que pretende tirar proveito do agravamento da responsabilidade da entidade empregadora, que compete provar os factos que a ela conduzem. 4 ? Estando apenas provado que o telhado era inclinado, que o trabalhador desmaiou e caiu do telhado onde estava a trabalhar sentado e que na fachada do prédio existia um andaime que ia até ao telhado, a qual tinha guarda-costas, guardacorpos duplos e guarda-cabeças do andaime, não há lugar ao agravamento da responsabilidade por inobservância das regras de segurança.

6. **Ac. do TRE** de 17.05.2018 Impugnação da matéria de facto. Acidente de trabalho. Requisitos. Responsabilidade do empregador. Regras de segurança. Ónus da alegação. Ónus da prova. 1- No quadro do alegado nos recursos desta causa fica fixada a factualidade assente se não se impugna a decisão relativa ? matéria de facto e não se imponha oficiosamente ao tribunal ad quem outro desiderato factual mediante prova legal plena. 2- Em princípio, dela, então, deve partir-se para a aplicação do direito substantivo sem se estar dependente dos elementos de prova discutidos na audiência de julgamento. 3- Pelo que irreleva a nomeação da prova nomeadamente no sentido de se extraírem ilações para moldar a factualidade já adquirida, sob pena de se acabar por admitir um quadro factual suplementar autónomo, o que viola os princípios do dispositivo e do contraditório. 4- E ainda que houvesse interesse para a descoberta da verdade, se no decurso da audiência de julgamento nada foi decidido ou requerido para aditamento ? matéria controvertida ao abrigo do artº 72º do CPT, porquanto, nesta oportunidade, este

preceito não poderia vir ao caso por consistir na prática de irregularidade que se encontra sanada ao não ser tempestivamente arguida.5- A responsabilidade prevista no artº 18º da Lei 98/2009 de 04.09 pressupõe a verificação cumulativa do dever de observância de regras de segurança, do seu incumprimento e de uma relação de causalidade adequada entre a omissão e o acidente.6- Face ao disposto no artº 18º, nº 1 da Lei 98/2009 o ónus de alegação e prova dos factos que integram a violação de regras de segurança e o nexo de causalidade entre a violação e o acidente enquanto factos constitutivos impende sobre a parte que invoca o direito ? s prestações agravadas.7- Igualmente ? seguradora porque também são factos modificativos relativamente ? obrigação emergente do contrato de seguro.8- Enquanto isso ao empregador compete alegar e provar qualquer condição que o desonere das obrigações advenientes das regras de segurança.9- O artº 67º do Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção Civil, aprovado pelo Decreto 41821, de 11.08.1958, impõe a entivação nas frentes de escavação independentemente da profundidade e o seu artº 71º apenas especifica as características das entrevações com uma dada profundidade.

7. **Ac. do TRL de 24.10.2018** Acidente de trabalho.Culpa da entidade empregadora.Superior hierárquico.Facto notório.Danos não patrimoniais. I.? É facto notório, não carecendo de alegação e prova, dizer-se que a sinistrada, operária fabril com uma experiência profissional de cerca de 30 anos e auferindo a retribuição mensal de ? 603,84 é de condição económica modesta e menos favorável que a da sua empregadora, sociedade comercial (art.º 412.º, n.º 1 do CPC).II.? O agravamento da responsabilidade do empregador pela produção do acidente não tem necessariamente que resultar da circunstância directamente imputada ao mesmo (o ter provocado, nas palavras da norma) ou da inobservância directa por ele de normas de segurança no trabalho, podendo isso também ocorrer na pessoa do seu representante, seja ele quem detém um mandato específico para tanto ou aja sob as suas ordens directas, como é o caso do superior hierárquico na empresa (n.º 1 do art.º 18.º da LAT).III.? O facto do superior hierárquico saber da avaria da máquina que provocou o acidente com a trabalhadora e a não comunicar ? empregadora para a reparar não isenta esta da responsabilidade pelas consequência daí decorrentes para aquela, embora possa fundamentar o seu direito de regresso contra o primeiro (n.º 3 do art.º 18.º da LAT).IV.? A experiência profissional de 30 anos da trabalhadora e o conhecimento que tinha do funcionamento da máquina e da sua avaria e consequente potencialidade criadora de riscos para a sua integridade física não descaracteriza o acidente, pois que isso não permite por si só dizer que o mesmo foi por ela dolosamente provocado, resultou da violação por ela de normas de segurança sem causa justificativa, proveio exclusivamente da sua negligência grosseira ou da sua privação da razão, como teria que nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do art.º 14.º da LAT.V.? Admitindo-se alguma culpa da sinistrada na produção do acidente, era em muito menor grau do que a da empregadora pois é apodíctica a necessidade económica dos trabalhadores, sobretudo operários, procurarem nas relações de trabalho subordinado a fonte única ou principal do seu rendimento e a aceitar trabalhar, até rotineiramente, em situações que não são exigíveis.

ANEXO R – C155 - SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES

[1]CONVENÇÃO N. 155

I — Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 2, de 17.3.92, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de maio de 1992;

c) promulgação = Decreto n. 1.254, de 29.9.94;

d) vigência nacional = 18 de maio de 1993.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 3 de junho de 1981, na sua sexagésima sétima sessão;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio-ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto item da agenda da reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adotada, na data de 22 de junho de mil novecentos e oitenta e um, a presente convenção, que poderá ser citada como a ‘Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981’:

PARTE I ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Art. 1 — 1. A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica.

2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir total ou parcialmente da sua aplicação determinadas áreas de atividade econômica, tais como o transporte marítimo ou a pesca, nas quais essa aplicação apresentasse problemas especiais de uma certa importância.

3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as áreas de atividade econômica que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão e descrevendo as medidas adotadas para assegurar a proteção suficiente dos trabalhadores nas áreas excluídas, e deverá indicar nos relatórios subsequentes todo progresso que for realizado no sentido de uma aplicação mais abrangente.

Art. 2 — 1. A presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas.

2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente da sua aplicação categorias limitadas de trabalhadores que apresentariam problemas particulares para sua aplicação.

3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias limitadas de trabalhadores que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subsequentes todos os progressos realizados no sentido de uma aplicação mais abrangente.

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

a) a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;

b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;

c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

d) o termo ‘regulamentos’ abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

PARTE II PRINCÍPIO DE UMA POLÍTICA NACIONAL

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Art. 5 — A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho:

a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio-ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamentos;

substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;

d) comunicação e cooperação a níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até o nível nacional;

e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no artigo 4 da presente Convenção.

Art. 6 — A formulação da política referida no artigo 4 da presente Convenção deveria determinar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais.

Art. 7 — A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho deverá ser examinada, a intervalos adequados, globalmente ou com relação a setores determinados, com a finalidade de se identificar os principais problemas,

elaborar meios eficazes para resolvê-los, definir a ordem de prioridade das medidas que forem necessário adotar, e avaliar os resultados.

PARTE III AÇÃO A NÍVEL NACIONAL

Art. 8 — Todo Membro deverá adotar, por via legislativo ou regulamentar ou por qualquer outro método de acordo com as condições e a prática nacionais, e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efetivo o artigo 4 da presente Convenção.

Art. 9 — O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, a higiene e o meio-ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos.

Art. 10 — Deverão ser adotadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprirem com suas obrigações legais.

Art. 11 — Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverá garantir a realização progressiva das seguintes tarefas:

a) a determinação, quando a natureza e o grau de risco assim o requererem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, sua colocação em funcionamento, as transformações mais importantes que forem necessárias e toda modificação dos seus fins iniciais, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;

b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes;

c) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes do trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessados, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais;

d) a realização de sindicâncias cada vez que um acidente do trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano à saúde ocorrido durante o trabalho ou com relação com o mesmo possa indicar uma situação grave;

e) a publicação anual de informações sobre as medidas adotadas para a aplicação da política referida no artigo 4 da presente Convenção e sobre os acidentes de trabalho, os casos de doenças profissionais ou outros danos à saúde ocorridos durante o trabalho ou com relação com o mesmo;

f) levando em consideração as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que eles representaram para a saúde dos trabalhadores.

Art. 12 — Deverão ser adotadas medidas em conformidade com a legislação e a prática nacionais a fim de cuidar de que aquelas pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou cedem, sob qualquer título, maquinário, equipamentos ou substâncias para uso profissional:

a) tenham certeza, na medida do razoável e possível, de que o maquinário, os equipamentos ou as substâncias em questão não implicarão perigo algum para a segurança e a saúde das pessoas que fizerem uso correto dos mesmos;

b) facilitem informações sobre a instalação e utilização corretas do maquinário e dos equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos apresentados pelas

máquinas e os materiais, e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, assim como instruções sobre a forma de prevenir os riscos conhecidos;

c) façam estudos e pesquisas, ou se mantenham a par de qualquer outra forma, da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos itens a e b do presente artigo.

Art. 13 — Em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Art. 14 — Medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores.

Art. 15 — 1. A fim de se assegurar à coerência da política referida no artigo 4 da presente Convenção e das Medidas adotadas para aplicá-la, todo membro deverá implementar, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando for apropriado, com outros organismos, disposições de acordo com a prática e as condições nacionais a fim de conseguir a necessária coordenação entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de tornar efetivas as Partes II e III da presente Convenção.

2. Quando as circunstâncias requererem a prática e as condições nacionais permitirem, essas disposições deveriam incluir o estabelecimento de um organismo central.

PARTE IV AÇÃO E NÍVEL DE EMPRESA

Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Art. 17 — Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Art. 18 — Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.

Art. 19 — Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

a) os trabalhadores, ao executarem seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações que correspondem ao empregador;

b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;

c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam

consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais;

d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento apropriado no âmbito da segurança e da higiene do trabalho;

e) os trabalhadores ou seus representantes e, quando for o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados nesse sentido pelo empregador; com essa finalidade, e em comum acordo, poder-se-á recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;

f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

Art. 20 — A cooperação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes na empresa deverá ser um elemento essencial das medidas em matéria de organização e de outro tipo, que forem adotadas para a aplicação dos artigos 16 a 19 da presente Convenção.

Art. 21 — As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

PARTE V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22 — A presente Convenção não revisa nenhuma das Convenções ou recomendações internacionais do trabalho existentes.

Art. 23 — As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 24 — 1. A presente Convenção só vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros pelo Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro de sua ratificação.

Art. 25 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção, e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previsto no parágrafo anterior, ficará obrigado por novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente Artigo.

Art. 26 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a entrada em vigor da presente Convenção.

Art. 27 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102 da

Carta das Nações Unidas, as informações completas referentes a quaisquer ratificações ou atos de denúncias que tenha registrado de acordo com os artigos anteriores.

Art. 28 — Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 29 — 1. Se a Conferência adotar uma nova Convenção de revisão total ou parcial da presente Convenção e, disposição em contrário da nova Convenção:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção, recusará não obstante o disposto no artigo 14 acima, implicará de pleno direito, na denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da Convenção revista, a presente Convenção deixaria de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará em todo caso, em vigor em sua forma e teor atuais para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificaram a Convenção revista.

Art. 30 — As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção serão igualmente autênticas."

[1] Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Süssekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

ANEXO S - C081 - INSPEÇÃO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA E NO COMÉRCIO

[1]CONVENÇÃO N. 81

I — Aprovada na 30ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1947), entrou em vigor no plano internacional em 7.4.50.

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 25 de abril de 1957;
- c) promulgação = Decreto n. 41.721, de 25.6.57;
- d) vigência nacional = 25 de abril de 1958;
- e) denúncia = 5 de abril de 1971, tornada pública pelo Decreto n. 68.796, de 23.6.71;
- f) revigoramento da ratificação = Decreto n. 95.461, de 11.12.87, revogou o precitado Decreto n. 68.796 e revigorou a ratificação da convenção e, bem assim, o Decreto de promulgação n. 41.721.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,
Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí se tendo reunido em 19 de junho de 1947, em sua trigésima sessão,

Depois de adotar diversas disposições relativas à inspeção do trabalho na indústria e no comércio, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia da sessão,

Depois de decidir que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional,

Adota, neste décimo primeiro dia de julho de mil novecentos e quarenta e sete, a convenção presente, que será denominada ‘Convenção sobre a Inspeção do Trabalho de 1947’:

I PARTE INSPEÇÃO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente convenção esteja em vigor deverá manter um sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais.

Art. 2 — 1. O sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais se aplicará a todos os estabelecimentos para os quais os inspetores de trabalho estão encarregados de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício da profissão.

2. A legislação nacional poderá isentar as empresas mineiras e de transporte, ou parte dessas empresas, da aplicação da presente convenção.

Art. 3 — 1. O sistema de inspeção de trabalho será encarregado:

a) de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem-estar, ao emprego das crianças e dos adolescentes e a outras matérias conexas, na medida em que os inspetores são encarregados de assegurar a aplicação das ditas disposições;

b) de fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observar as disposições legais;

c) de levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estão especificamente compreendidos nas disposições legais existentes.

2. Se forem confiadas outras funções aos inspetores de trabalho, estas não deverão ser obstáculo ao exercício de suas funções principais, nem prejudicar de qualquer maneira a

autoridade ou a imparcialidade necessárias aos inspetores nas suas relações com os empregadores.

Art. 4 — 1. Tanto quanto isso for compatível com a prática administrativa do Membro, a inspeção do trabalho será submetida à vigilância e ao controle de uma autoridade central.

2. Se se tratar de Estado federativo, o termo ‘autoridade central’ poderá designar, seja autoridade federal, seja autoridade central de uma entidade federada.

Art. 5 — A autoridade competente deverá tomar medidas apropriadas para favorecer:

a) a cooperação efetiva entre os serviços de inspeção, de uma parte, e outros serviços governamentais e as instituições públicas e privadas que exercem atividades análogas, de outra parte;

b) a colaboração entre os funcionários da inspeção do trabalho e os empregadores e os trabalhadores ou suas organizações.

Art. 6 — O pessoal da inspeção será composto de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviço lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência externa indevida.

Art. 7 — 1. Ressalvadas as condições às quais a legislação nacional submeta o recrutamento dos membros dos serviços públicos, os inspetores do trabalho serão recrutados unicamente sobre a base das aptidões para as funções.

2. Os meios de verificar essas aptidões serão determinados pela autoridade competente.

3. Os inspetores de trabalho deverão receber formação apropriada, para o exercício de suas funções.

Art. 8 — Tanto as mulheres quanto os homens poderão ser nomeados membros do pessoal do serviço de inspeção e, se houver necessidade, poderão ser atribuídas tarefas especiais aos inspetores e inspetoras.

Art. 9 — Cada Membro tomará as medidas necessárias para assegurar a colaboração de especialistas e técnicos devidamente qualificados, técnicos em medicina, em mecânica, eletricidade e química para o funcionamento da inspeção, segundo os métodos julgados mais apropriados às condições nacionais, a fim de assegurar a aplicação das disposições legais relativas à higiene e à segurança dos trabalhadores no exercício de suas profissões, e de se informar dos processos empregados, do material usado e dos métodos de trabalho, sobre a higiene e a segurança dos trabalhadores.

Art. 10 — O número de inspetores de trabalho será o suficiente para permitir o exercício eficaz das funções de serviço de inspeção e será fixado tendo-se em conta:

a) a importância das tarefas que os inspetores terão de executar, notadamente:

I) o número, a natureza, a importância e a situação dos estabelecimentos sujeitos ao controle da inspeção;

II) o número e a diversidade das categorias de trabalhadores ocupados nesses estabelecimentos;

III) o número e a complexidade das disposições legais cuja aplicação deve ser assegurada;

b) os meios materiais de execução postos à disposição dos inspetores;

c) as condições práticas nas quais as visitas de inspeção deverão se efetuar para ser eficazes.

Art. 11 — 1. A autoridade competente tomará as medidas necessárias no sentido de fornecer aos inspetores de trabalho:

a) escritórios locais organizados de maneira apropriada às necessidades do serviço e acessíveis a todos os interessados;

b) facilidades de transporte necessário ao exercício de suas funções quando não existirem facilidades de transporte público apropriado;

2. A autoridade competente tomará as medidas necessárias no sentido de indenizar os inspetores de trabalho de todos os gastos de locomoção e todas as despesas acessórias necessárias ao exercício de suas funções.

Art. 12 — 1. Os inspetores de trabalho munidos de credenciais serão autorizados:

a) a penetrar livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer estabelecimento submetido à inspeção;

b) a penetrar durante o dia em todos os locais que eles possam ter motivo razoável para supor estarem sujeitos ao controle de inspeção;

c) a proceder a todos os exames, controles e inquéritos julgados necessários para assegurar que as disposições legais são efetivamente observadas e notadamente:

I) a interrogar, seja só ou em presença de testemunhas, o empregador ou o pessoal do estabelecimento sobre quaisquer matérias relativas à aplicação das disposições legais;

II) a pedir vistas de todos os livros, registros e documentos prescritos pela legislação relativa às condições de trabalho, com o fim de verificar sua conformidade com os dispositivos legais, de copiar e extrair dados.

III) a retirar ou levar para fim de análises, amostras de materiais e substâncias utilizadas ou manipuladas, contanto que o empregado ou seu representante seja advertido de que os materiais ou substâncias foram retiradas ou levadas para esse fim.

2. Por ocasião de uma visita de inspeção, o inspetor deverá informar o empregador ou seu representante de sua presença, a menos que julgue que tal aviso pode ser prejudicial à eficiência da fiscalização.

Art. 13 — 1. Os inspetores de trabalho serão autorizados a providenciar medidas destinadas a eliminar defeitos encontrados em uma instalação, uma organização ou em métodos de trabalho que eles tenham motivos razoáveis para considerar como ameaça à saúde ou a segurança dos trabalhadores.

2. A fim de estarem aptos a provocar essas medidas, os inspetores terão o direito, ressalvado qualquer recurso judiciário ou administrativo que possa prever a legislação nacional, de ordenar ou de fazer ordenar:

a) que sejam feitas nas instalações, dentro de um prazo fixo, as modificações necessárias a assegurar a aplicação estrita das disposições legais concernentes à saúde e à segurança dos trabalhadores;

b) que sejam tomadas imediatamente medidas executivas no caso de perigo iminente para a saúde e a segurança dos trabalhadores.

3. Se o procedimento fixado no parágrafo 2 não for compatível com a prática administrativa e judiciária do Membro, os inspetores terão o direito de dirigir-se à autoridade competente para que ela formule prescrições ou faça tomar medidas de efeito executório imediato.

Art. 14 — A inspeção do trabalho deverá ser informada dos acidentes de trabalho e dos casos de enfermidade profissional, nos casos e da maneira determinados pela legislação nacional.

Art. 15 — Ressalvadas as exceções que a legislação nacional possa prever, os inspetores de trabalho:

a) não terão direito a qualquer interesse direto ou indireto nas empresas submetidas a seu controle;

b) serão obrigados, sob sanção penal ou de medidas disciplinares apropriadas, a não revelar, mesmo depois de terem deixado o serviço, os segredos de fabricação ou de comércio ou os processos de exploração de que possam ter conhecimento no exercício de suas funções;

c) deverão tomar como absolutamente confidencial a fonte de queixas que lhes tragam ao conhecimento um defeito de instalação ou uma infração às disposições legais e deverão abster-se de revelar ao empregador ou a seu representante que sua visita de inspeção resultou de alguma queixa.

Art. 16 — Os estabelecimentos deverão ser inspecionados com a frequência e o cuidado necessários a assegurar a aplicação efetiva das disposições legais em questão.

Art. 17 — 1. As pessoas que violarem ou negligenciarem a observância das disposições legais de cuja execução estão incumbidos os inspetores de trabalho, serão passíveis de sanções legais imediatas, sem aviso prévio. Entretanto, a legislação nacional poderá prever exceções nos casos em que uma advertência deva ser feita, a fim de remediar a situação ou de se tomarem medidas preventivas.

2. Os inspetores de trabalho terão a liberdade de fazer advertências ou de dar conselhos, em vez de intentar ou recomendar ações.

Art. 18 — Sanções apropriadas por violação dos dispositivos legais, cuja aplicação está submetida ao controle dos inspetores de trabalho e por obstrução feita aos inspetores de trabalho no exercício de suas funções, serão previstas pela legislação nacional e efetivamente aplicadas.

Art. 19 — 1. Os inspetores de trabalho ou os escriturários de inspeção locais, segundo o caso, serão obrigados a submeter à autoridade central de inspeção relatórios periódicos de caráter geral sobre os resultados de suas atividades.

2. Esses relatórios serão feitos segundo a maneira prescrita pela autoridade central e tratarão dos assuntos indicados de tempo em tempo pela autoridade central; eles deverão ser quanto o prescreva a autoridade central, e, em qualquer hipótese, pelo menos, uma vez por ano.

Art. 20 — 1. A autoridade central de inspeção publicará um relatório anual de caráter geral sobre os trabalhos de inspeção submetidos a seu controle.

2. Esses relatórios serão publicados dentro de um prazo razoável, que em nenhum caso exceda de doze meses, a partir do fim do ano ao qual eles se referem.

3. Cópias dos relatórios anuais serão enviadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho dentro de um prazo razoável depois de seu aparecimento, mas, em qualquer caso, num prazo que não exceda de três meses.

Art. 21 — O relatório anual publicado pela autoridade central de inspeção deverá tratar dos seguintes assuntos:

- a) as leis e regulamentos importantes para o serviço de inspeção do trabalho;
- b) pessoal do serviço de inspeção do trabalho;
- c) estatísticas dos estabelecimentos submetidos à inspeção e número dos trabalhadores ocupados nesses estabelecimentos;
- d) estatísticas das visitas de inspeção;
- e) estatísticas das infrações cometidas e das sanções impostas;
- f) estatísticas dos acidentes de trabalho;
- g) estatísticas das enfermidades profissionais;

Assim como sobre qualquer ponto com referência a esses assuntos, na medida em que esteja sob o controle da referida autoridade central.

II PARTE INSPEÇÃO DO TRABALHO NO COMÉRCIO

Art. 22 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para a qual esta parte da presente convenção está em vigor, deve possuir um sistema de inspeção de trabalho nos estabelecimentos comerciais.

Art. 23 — O sistema de inspeção de trabalho nos estabelecimentos comerciais se aplica aos estabelecimentos nos quais os inspetores de trabalho estão encarregados de

assegurar a aplicação dos dispositivos legais relativos às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão.

Art. 24 — O sistema de inspeção de trabalho nos estabelecimentos comerciais deverão satisfazer às disposições dos artigos 3 a 21 da presente convenção, na medida em que forem aplicados.

III PARTE MEDIDAS DIVERSAS

Art. 25 — 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifica a presente convenção pode, em declaração, anexa à sua ratificação, excluir a II Parte de sua aceitação da convenção.

2. Todo Membro que tiver feito tal declaração pode anulá-la em qualquer tempo com declaração ulterior.

3. Todo Membro para o qual está em vigor uma declaração feita de conformidade com o parágrafo 1 do presente artigo, indicará cada ano, no seu relatório anual sobre a aplicação da presente convenção, o teor de sua legislação e de sua prática no que se refere às disposições da Parte II da presente convenção, esclarecendo até que ponto se puseram ou se pretendem pôr em prática as ditas disposições.

Art. 26 — No caso em que não haja certeza sobre se um estabelecimento, uma parte ou um serviço de um estabelecimento estão submetidos à presente convenção, é a autoridade competente que deve decidir a questão.

Art. 27 — Na presente convenção, a expressão ‘disposições legais’ compreende, além da legislação, as sentenças arbitrais e os contratos coletivos que têm força de lei, e cuja aplicação os inspetores de trabalho estão encarregados de assegurar.

Art. 28 — Informações detalhadas concernentes a qualquer legislação nacional que ponha em vigor as disposições da presente convenção, deverão ser incluídas nos relatórios anuais, que devem ser apresentados conforme o artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 29 — 1. Quando o território de um Membro compreende vastas regiões onde, em razão da pouca densidade da população ou do estado de seu desenvolvimento, a autoridade competente considera impraticáveis os dispositivos da presente convenção, ela pode isentar as ditas regiões da aplicação da convenção, seja de um modo geral, seja com exceções que ela julgue apropriadas em relação a certos estabelecimentos ou certos trabalhos.

2. Todo Membro deve indicar, no seu primeiro relatório anual sobre a aplicação da presente convenção, que será apresentado em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, todas as regiões nas quais se propõe a recorrer às disposições do presente artigo e deve dar as razões por que se propõe recorrer a elas. Posteriormente, nenhum membro poderá recorrer às disposições do presente artigo, salvo no que concerne às regiões que houver assim indicado.

3. Todo Membro que recorrer às disposições do presente artigo deverá indicar, nos seus relatórios anuais ulteriores, as regiões para as quais ele renuncia o direito de recorrer às ditas disposições.

Art. 30 — 1. No que concerne aos territórios mencionados no artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tal qual foi emendada pelo instrumento de emenda à Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946, com exclusão dos territórios citados nos parágrafos 4 e 5 do dito artigo assim emendado, todo Membro da Organização que ratificar a presente convenção deverá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, no mais breve prazo possível depois de sua ratificação, uma declaração esclarecendo:

a) os territórios nos quais ele se compromete a aplicar, sem modificação, as disposições da convenção;

b) os territórios aos quais ele se compromete a aplicar as disposições da convenção com modificações, e em que consistem as ditas modificações;

c) os territórios aos quais a convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões pelas quais ela é inaplicável;

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a e b do parágrafo 1, do presente artigo, serão reputados partes integrantes da ratificação e terão idênticos efeitos.

3. Todo Membro poderá renunciar em nova declaração, no todo ou em parte, às reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Todo Membro poderá, durante os períodos em que a presente convenção pode ser denunciada, de conformidade com as disposições do artigo 34, comunicar ao Diretor-Geral nova declaração modificando em qualquer outro ponto os termos de qualquer declaração anterior e esclarecendo a situação dos territórios que especificar.

Art. 31 — 1. Quando as questões tratadas pela presente convenção entram no quadro da competência própria das autoridades de um território não metropolitano, o Membro responsável pelas relações internacionais desse território, em acordo com seu próprio governo, poderá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente convenção pode ser comunicada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:

a) por dois ou mais Membros da Organização para um território colocado sob sua autoridade conjunta;

b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas, ou de qualquer outra disposição em vigor, com respeito a esse território.

3. As declarações comunicadas ao Diretor-Geral do Bureau Internacional do Trabalho, de conformidade com as disposições dos parágrafos precedentes do presente artigo, devem indicar se as disposições da convenção serão aplicadas no território com ou sem modificações; quando a declaração indica que as disposições da convenção se aplicam sob reserva de modificações, ela deve especificar em que consistem as ditas modificações.

4. O Membro ou os Membros ou autoridade internacional interessados poderão renunciar inteiramente ou em parte, em declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação indicada em declaração anterior.

5. O Membro ou os Membros ou autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos em que a Convenção pode ser denunciada, de conformidade com as disposições do art. 34, comunicar ao Diretor-Geral nova declaração modificando em qualquer sentido os termos de qualquer declaração anterior e esclarecendo a situação no que concerne à aplicação desta convenção.

IV PARTE DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 33 — 1. A presente convenção não obriga senão os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ela entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação for registrada.

Art. 34 — 1. Todo Membro que ratifique a presente convenção pode denunciá-la no fim de um período de 10 anos depois da data em que a convenção entrou em vigor pela

primeira vez, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. Essa denúncia não terá efeito senão um ano depois de registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de 10 anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará comprometido por um período de dez anos, e, posteriormente, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos nas condições previstas no presente artigo.

Art. 35 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização sobre a data em que a presente convenção entrar em vigor.

Art. 36 — A Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de conformidade com o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que tiverem sido registrados conforme os artigos precedentes.

Art. 37 — A expiração de cada período de dez anos a contar da entrada em vigor da presente convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Art. 38 — 1. No caso em que a Conferência adote uma nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha de outra forma:

a) a ratificação por um Membro da nova convenção de revisão provocará, de pleno direito, não obstante o artigo 34 acima, denúncia imediata da presente convenção, quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção não estará mais aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor em sua forma e teor para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção de revisão.

Art. 39 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

ANEXO T - LEI N.º 79/2019



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Lei n.º 79/2019

de 2 de setembro

Sumário: Estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei estabelece as formas de aplicação do regime da promoção da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, incluindo a respetiva responsabilidade contraordenacional, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 2.º

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

O artigo 4.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 — Para efeitos de fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, é aplicável o regime das contraordenações laborais previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, com as adaptações constantes do título IV da parte I da presente lei.»

Artigo 3.º

Aditamento à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

São aditados à LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os artigos 16.º-A a 16.º-G, com a seguinte redação:

«Artigo 16.º-A

Disposição geral

Para efeitos do disposto na alínea j) do n.º 1 do artigo 4.º da presente lei, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, constante da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, é aplicável aos empregadores públicos com as especificidades previstas no presente título.



Artigo 16.º-B

Conceito

Para efeitos de aplicação do disposto no presente título, entende-se por «trabalhador» a pessoa singular que:

- a) Mediante remuneração, se obriga a prestar trabalho em funções públicas a um empregador público;
- b) Não sendo titular de um vínculo de emprego público, esteja inserida em ambiente de trabalho do empregador público, nomeadamente o estagiário cujo regime de estágio não colida com o regime ora previsto, o bolseiro e o prestador de serviços.

Artigo 16.º-C

Informação ao serviço de segurança e saúde no trabalho

O empregador público deve comunicar ao serviço de segurança e de saúde no trabalho e aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho o início de exercício de funções de todos os trabalhadores com vínculo de emprego público, incluindo os trabalhadores em situação de mobilidade ou de cedência de interesse público, e das pessoas que não sejam titulares de uma relação jurídica de emprego público, nomeadamente estagiários, bolseiros e prestadores de serviços.

Artigo 16.º-D

Serviços comuns

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 82.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o empregador público pode recorrer a serviços comuns de segurança e saúde no trabalho partilhados entre os organismos integrantes de um ou vários ministérios com vista à otimização dos recursos, sendo aplicável o disposto no artigo 8.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro.

2 — O recurso a serviços comuns de segurança e saúde no trabalho não exonera o empregador público da responsabilidade prevista no artigo seguinte.

Artigo 16.º-E

Sujeito responsável pela contraordenação

1 — O empregador público é responsável pelas contraordenações em matéria de segurança e saúde no trabalho, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respetivas funções, sem prejuízo da responsabilidade cometida por lei a outros sujeitos.

2 — À situação prevista no número anterior não é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 551.º do Código do Trabalho.

3 — A entidade empregadora pública tem direito de regresso sobre o respetivo dirigente máximo, em caso de negligência grave ou dolo, que deverão ser apurados em processo disciplinar.

Artigo 16.º-F

Valores das coimas e sanções acessórias

1 — Para efeitos da determinação da coima aplicável e tendo em conta a relevância dos interesses violados, as contraordenações em matéria de segurança e saúde no trabalho classificam-se em leves, graves e muito graves.

2 — A cada escalão de gravidade das contraordenações corresponde uma coima, variável em função do grau de culpa do infrator, sendo aplicáveis os limites mínimos e máximos previstos no artigo 555.º do Código do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.



3 — Os valores máximos das coimas aplicáveis às contraordenações muito graves referidas no n.º 1 são elevados para o dobro.

4 — No caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao infrator a sanção acessória de publicidade, nos termos do artigo 562.º do Código do Trabalho.

Artigo 16.º-G

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas em matéria de segurança e saúde no trabalho reverte:

- a) Em 50 %, para o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a título de compensação de custos de funcionamento e despesas processuais;
- b) Em 25 %, para o orçamento da segurança social; e
- c) Em 25 % para o Orçamento do Estado.»

Artigo 4.º

Alteração sistemática

É aditado o título IV à parte I da LTFP, com a epígrafe «Segurança e saúde no trabalho», que inclui os artigos 16.º-A a 16.º-G.

Artigo 5.º

Implementação de serviços de promoção da segurança e saúde no trabalho

Os empregadores públicos procedem à implementação de serviços de promoção de segurança e saúde no trabalho, nos termos da presente lei e da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, até ao final de 2020.

Artigo 6.º

Norma revogatória

É revogado o n.º 3 do artigo 120.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Artigo 7.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em 19 de julho de 2019.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

Promulgada em 9 de agosto de 2019.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendada em 13 de agosto de 2019.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

112526961

ANEXO U – ANEXO 1 DA NR-18

ANEXO I - CAPACITAÇÃO: CARGA HORÁRIA, PERIODICIDADE E CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. Carga horária e periodicidade

1.1 A carga horária e a periodicidade das capacitações dos trabalhadores da indústria da construção devem seguir o disposto no Quadro 1 deste Anexo.

Quadro 1

Capacitação	Treinamento inicial (carga horária)	Treinamento periódico (carga horária/periodicidade)	Treinamento eventual
Básico em segurança do trabalho	4 horas	4 horas/2 anos	carga horária a critério do empregador
Operador de grua	80 horas, sendo pelo menos 40 horas para a parte prática	a critério do empregador	
Operador de guindaste	120 horas, sendo pelo menos 80 horas para a parte prática	a critério do empregador	
Operador de equipamentos de guindar	a critério do empregador, sendo pelo menos 50% para a parte prática	a critério do empregador/ 2 anos	
Sinaleiro/amarrador de cargas	16 horas	a critério do empregador/ 2 anos	

Este texto não substitui o publicado no DOU

Operador de elevador	16 horas	4 horas/anual	
Instalação, montagem, desmontagem e manutenção de elevadores	a critério do empregador	a critério do empregador/anual	
Operador de PEMT	4 horas	4 horas/2 anos	
Encarregado de ar comprimido	16 horas	a critério do empregador	
Resgate e remoção em atividades no tubulão	8 horas	a critério do empregador	
Serviços de impermeabilização	4 horas	a critério do empregador	
Utilização de cadeira suspensa	16 horas, sendo pelo menos 8 horas para a parte prática	8 horas/anual	
Atividade de escavação manual de tubulão	24 horas, sendo pelo menos 8 horas para a parte prática	8 horas/anual	
Demais atividades/funções	a critério do empregador	a critério do empregador/ a critério do empregador	

1.2 No caso das gruas e guindastes, além do treinamento teórico e prático, o operador deve passar por um estágio supervisionado de pelo menos 90 (noventa) dias.

1.2.1 O estágio supervisionado pode ser dispensado para o operador com experiência comprovada de, no mínimo, 6 (seis) meses na função, a critério e sob responsabilidade do empregador.

2. Conteúdo programático

2.1 O conteúdo programático do treinamento inicial deve conter informações sobre:

- a) para a capacitação básica em segurança do trabalho:
 - I. as condições e meio ambiente de trabalho;
 - II. os riscos inerentes às atividades desenvolvidas;
 - III. os equipamentos e proteção coletiva existentes no canteiro de obras;
 - IV. o uso adequado dos equipamentos de proteção individual;
 - V. o PGR do canteiro de obras.
- b) para o operador de equipamento de guindar: o conteúdo programático descrito no Anexo II da NR-12 ou definido pelo fabricante/locador.
- c) para o operador de grua:
 - I. operação e inspeção diária do equipamento;
 - II. atuação dos dispositivos de segurança;
 - III. sinalização manual e por comunicação via rádio;
 - IV. isolamento de áreas sob cargas suspensas;
 - V. amarração de cargas;
 - VI. identificação visual de danos em polias, ganchos, cabos de aço e cintas sintéticas;
 - VII. prevenção de acidentes;
 - VIII. cuidados com linhas de alta tensão próximas;
 - IX. fundamentos da NR-35 que trata de trabalho em altura;

Este texto não substitui o publicado no DOU

- X. as demais normas de segurança vigentes.
- d) para o operador de guindaste:
 - I. todos os itens previstos na capacitação para operação de guias;
 - II. leitura e interpretação de plano de içamento;
 - III. condições que afetam a capacidade de carga da máquina, em especial quanto ao nivelamento, características da superfície sob a máquina, carga dinâmica e vento.
- e) para o sinaleiro/amarrador de cargas:
 - I. sinalização manual e por comunicação via rádio;
 - II. isolamentos seguros de áreas sob cargas suspensas;
 - III. amarração de cargas;
 - IV. conhecimento para inspeções visuais das condições de uso e conformidade de ganchos, cabos de aço, cintas sintéticas e de todos outros elementos e acessórios utilizados no içamento de cargas.
- f) para o encarregado de ar comprimido:
 - I. normas e regulamentos sobre segurança;
 - II. análise de risco, condições impeditivas e medidas de proteção para compressão e descompressão;
 - III. riscos potenciais inerentes ao trabalho hiperbárico;
 - IV. sistemas de segurança;
 - V. acidentes e doenças do trabalho;
 - VI. procedimentos e condutas em situações de emergência.
- g) para o operador de PEMT: conforme disposto em norma técnica nacional vigente;
- h) para os trabalhadores envolvidos em serviços de impermeabilização:
 - I. acidentes típicos nos trabalhos de impermeabilização;
 - II. riscos potenciais inerentes ao trabalho e medidas de prevenção;
 - III. operação do equipamento para aquecimento com segurança;
 - IV. condutas em situações de emergência, incluindo noções de técnicas de resgate e primeiros socorros (principalmente no caso de queimaduras);
 - V. isolamento da área e sinalização de advertência.
- i) para os trabalhadores que utilizam cadeira suspensa:
 - I. modo de operação;
 - II. técnicas de descida;
 - III. tipos de ancoragem;
 - IV. tipos de nós;
 - V. manutenção dos equipamentos;
 - VI. procedimentos de segurança;
 - VII. técnicas de autorresgate.

2.2 O conteúdo dos treinamentos periódico e eventual será definido pelo empregador e deve contemplar os princípios básicos de segurança compatíveis com o equipamento e a atividade a ser desenvolvida no local de trabalho.

